

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»
Институт педагогики и психологии детства
Кафедра педагогики и психологии детства

**Сопровождение профессиональной успешности педагога
дошкольной образовательной организации**

Выпускная квалификационная работа

Квалификационная работа
допущена к защите
Зав. Кафедрой Е.В. Коротаева

дата

подпись

Исполнитель:
Малкова Екатерина Владимировна,
обучающийся БУ – 53z группы

подпись

Научный руководитель:
Сулимова Наталия Петровна,
канд. пед. наук, доцент

подпись

Екатеринбург 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1.ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ ПЕДАГОГА.....	6
1.1. Сущностная характеристикапрофессиональной успешности педагога..	6
1.2. Сущность и принципы сопровождения профессиональной успешности педагога	15
ГЛАВА2. ПРАКТИКА СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	26
2.1.Изучение профессиональной успешности педагога дошкольной образовательной организации	26
2.2. Программа сопровожденияпрофессиональной успешности педагога	48
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	61
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	64
ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....	76
ПРИЛОЖЕНИЕ 2	78
ПРИЛОЖЕНИЕ 3	80
ПРИЛОЖЕНИЕ 4.....	84
ПРИЛОЖЕНИЕ 5	85
ПРИЛОЖЕНИЕ 6	88
ПРИЛОЖЕНИЕ 7	91
ПРИЛОЖЕНИЕ 8	96
ПРИЛОЖЕНИЕ 9	99
ПРИЛОЖЕНИЕ10.....	106
ПРИЛОЖЕНИЕ 11.....	112
ПРИЛОЖЕНИЕ 12	115
ПРИЛОЖЕНИЕ 13.....	117

ВВЕДЕНИЕ

Модернизация системы образования в России выдвигает вопросы профессионального развития педагогических кадров на одно из ведущих мест. Необходимость повышения профессионально-педагогической компетентности воспитателей дошкольных образовательных организаций обусловлена реализацией Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 годы [74], внедрением Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования [89]. Новый поворот в системе образования нацеливает все педагогическое сообщество на развитие профессиональной компетентности педагогов как основных субъектов образовательного процесса, что весьма актуально в связи с тем, что повышение эффективности образовательных отношений в дошкольных образовательных организациях современное общество связывает с профессиональной успешностью педагога и его умением представлять свои профессиональные достижения.

Профессиональная успешность является позитивным феноменом, выступающим в качестве не только субъективной потребности личности, но и значимой объективной социальной (общественной) потребности.

Согласно А.К. Марковой, чем более успешна самореализация человека в труде, тем больший вклад он вносит в общественный прогресс, способствуя благу других людей. Профессионально успешные педагоги активно включаются в инновационные проекты, ведут поиск новых путей оптимизации образовательного процесса, внедряют в свою работу прогрессивные идеи, что приобретает большую значимость в условиях инновационного развития системы дошкольного образования [58].

Многие современные исследования посвящены анализу личности педагога, выявлению факторов, обуславливающих успешность и инновационность профессии педагога (А. А. Деркач, И. А. Зимняя, Н. Л. Киселева, В.А. Крутецкий, В.А. Сластенин, Т.Н. Щербакова).

Проблема успешности актуальна для отечественных и зарубежных исследований (А.Г. Асмолов, Дж. Атkinson, Е.А. Климов, Н.В. Кузьмина, А. Маслоу, Х. Хекхаузен и др.). Профессиональная успешность стимулирует развитие интегративных социокультурных, нравственных, интеллектуальных качеств, степень развитости которых входит в профессиональную культуру всех специалистов системы человек-человек (И.А. Зимняя, И.Ф. Исаев, Е.А. Климов, Н.С. Пряжников, В.А. Сластенин).

В ряде работ рассматриваются понятия, сходные по своему содержанию с профессионально-педагогической успешностью. При характеристике успешности педагогической деятельности можно проследить употребление таких понятий как «профессиональная компетентность», «профессионализм» и «педагогическое мастерство». В работах Ю.В. Варданян [17], Ю.Н. Кулюткина [51], А.К. Марковой [58], В.А. Сластенина [80] можно увидеть понятие профессиональная компетентность.

Профессиональное мастерство рассматривают в своих трудах такие авторы как Ф.Н. Гоноболин [20], Н.Н. Деменева [23], Н.В. Кузьмина [49], Ю.Н. Кулюткин [51], А.А. Орлов [67], Т.М. Сорокина [82].

Однако практически отсутствуют исследования, изучающие профессиональную успешность педагогов дошкольного образования. Исходя из этого, анализ развития современной образовательной ситуации в дошкольном образовании позволяет выявить противоречие между возрастающими требованиями к профессиональной деятельности современного педагога дошкольной образовательной организации и отсутствием разработанной педагогической технологии, направленной на сопровождение профессиональной успешности педагога в образовательном процессе дошкольной образовательной организации.

Указанное противоречие определило проблему исследования: каковы особенности сопровождения профессиональной успешности педагога дошкольной образовательной организации?

Все вышесказанное позволило сформулировать тему исследования: «Сопровождение профессиональной успешности педагога дошкольной образовательной организации».

Объект исследования: процесс сопровождения профессиональной успешности педагога.

Предмет исследования: сопровождение профессиональной успешности педагога дошкольной образовательной организации.

Цель исследования: разработать программу сопровождения профессиональной успешности педагогов дошкольной образовательной организации.

Для достижения цели исследования поставлены следующие **задачи**:

- раскрыть сущность понятия «профессиональная успешность педагога»;
- выявить сущность процесса сопровождения профессиональной успешности педагогов дошкольной образовательной организации;
- определить основные критерии определения профессиональной успешности педагогов дошкольной образовательной организации;
- провести исследование уровня профессиональной успешности педагогов дошкольной образовательной организации.

Для решения поставленных задач использовалась система методов научного исследования: анализ психолого-педагогической литературы; изучение документации, анкетирование, тестирование; качественный и количественный анализ.

База исследования: Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Детский сад № 377, г. Екатеринбург.

Структура работы включает введение, две главы, заключение, список литературы и приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ ПЕДАГОГА

1.1. Сущностная характеристика профессиональной успешности педагога

Для выявления сущности, характерных признаков успешности педагога и компонентов, раскрывающих процесс ее становления, необходимо проанализировать понятия «успех» и «успешность современного педагога» в психолого-педагогической литературе.

В современных условиях человек, видящий свои цели, способный творчески решать стоящие перед ним задачи, максимально самореализуется, а его деятельность всегда успешна.

Успех является особой сферой деятельности личности, основой совершенствования всех сущностных человеческих сил [41]. Успех охватывает все сферы жизнедеятельности человека и выражает качественную характеристику. Успех характеризуется реальной творческой деятельностью человека, поэтому его можно представить как динамичный творческий процесс, где «гармоничное отношение человека к природе, обществу, к самому себе приводит к созданию личностью материальных и духовных ценностей» [41, с. 69].

Исследования проблемы формирования системы профессиональной успешности педагога характеризуются интегративным подходом, с разных точек зрения и с разных научных сторон: философской, социологической, психолого-педагогической, педагогической, структурной и т.д.

Зарубежная наука имеет большой опыт в теоретическом обосновании феномена «успех». Американские философы Дж. Боулдинг, У. Джеймс, Дж. Дьюи, Ф. Шиллер и другие в своих работах рассматривали феномен успешности [50]. Например, выдающийся педагог XX столетия Дж. Дьюи напрямую связывал понятие «успех» с понятием «счастье», считая эту

взаимосвязь центральной идеей морали [64]. «Счастье, – писал он, – основывается только на успехе, но успех означает достигать цели, идти вперед, двигаться вперед» [82, с. 176].

Смыслообразующий компонент идеи успешности включает слияние экономического и духовного благоденствия. В словаре В.И. Даля понятие «успех» трактуется следующим образом: «Успевать –иметь успех, удачу, достигать желаемого. Удача, удачное старанье, достижение желаемого. Успешник (-ница) – успешный делатель, у кого работа идет, спорится» [22, с. 514].

С.И. Ожегов определял успех как: «1. Удача в достижении чего-нибудь; 2. Общественное признание; 3. Хорошие результаты в работе, учебе» [66, с. 747].

Объединяя эти определения в одно, можно прийти к пониманию успеха как удачи в деятельности, которая признана обществом. Необходимость признания связана со стремлением человека быть замечаемым другими людьми, быть значимым и ценным для них. Человек хочет, чтобы считались с его присутствием, обращали на него внимание, признавали его «самость», «особость» и присущие лишь ему черты. Для человека важно, чтобы его успех был обязательно признан другими и обрел общественное одобрение.

Социолог В.Г. Иваницкий считает, что успех связан со сроком, т.к. происходит от слова «спеть» («поспевать», «спелый»), указывающим на зрелость человека или на его умение быть первым, расторопным [35, с.14].

По А. Адлеру понятие успеха тесно связано со стремлением человека к превосходству. Это стремление ведет его на все более высокие стадии развития, к совершенству, при этом здоровое стремление к превосходству имеет социальный контекст, что проявляется в социальном интересе, состоящем в помощи обществу в достижении цели, заключающейся в совершенстве общества [1].

Философ Г.К. Болотина отмечает, что слово «успех» образовано от глагола «созревать» старославянского языка и означает: 1) удачу в

достижении чего-либо, положительный результат, конечную цель; 2) общественное признание [11, с. 3].

С точки зрения психологии «успех» понимается как переживание состояния радости, удовлетворения от того, что результат, к которому стремилась личность, либо совпал с ее надеждами, ожиданиями (уровнем притязаний), либо превзошел их; с социально-психологической точки зрения «успех» рассматривается в виде оптимального соотношения между ожиданиями окружающих, личности и результатами деятельности (когда ожидания личности совпадают или превосходят ожидания окружающих, наиболее значимых для личности, тогда можно говорить об успехе); с позиции педагогики «успех» определяется как качество, которое присуще личности, достигнувшей успеха в процессе обучения и воспитания. Понятие «успех» рассматривается в узком и широком значении. В узком значении успех – это оценка конкретного результата деятельности, значимого для личности. В широком смысле успех – это жизненная успешность, которую человек достигает и переживает в ходе своей жизнедеятельности, стараясь реализовать свой творческий потенциал [19, с. 19].

Психологическая теория личности и «методология» З. Фрейда определяет успешность личности гармоничностью преодоления ее антагонизма между социальной средой и инстинктами [53]. Психоанализ трактует понятие «успех» как гомеостатическое равновесие в удовлетворении инстинктивных потребностей.

Гуманистическое направление в психологии, связанное с именами А. Маслоу и К. Роджерса, отвергало представление о человеке как о существе, чье поведение строится лишь на основе детерминизма и определяется стимулами внешней среды общества [64, с. 76]. В работах А. Маслоу и К. Роджерса категория «социальной успешности» прослеживается в самоактуализации, являющейся главной ценностью жизни [64, с. 36].

Анализ работ отечественных психологов показал, что проблема успешности мало освещена. Ни один из классиков российской

психологической школы не рассматривал категорию «социальной успешности» как самостоятельный предмет исследования [52, с. 124]. Некоторые аспекты, касающиеся феномена успешности, отражены в смысложизненных концепциях К. Абульхановой-Славской, И. Вединой, Л. Когана и И. Кона, в которых они представляют успех в контексте таких понятий, как активная жизненная позиция, субъектность личности [64, с. 76].

Описание феномена успеха связано с единством системного и целостного подходов, так как они предполагают ограничение описываемых явлений (за счет вычленения необходимого и достаточного состава элементов и связей изучаемого объекта), а также исследование функциональной зависимости одной системы от другой. Опыт использования системного подхода в педагогических исследованиях показывает, что достоверность обоснования компонентов целостного педагогического объекта зависит от того, какая научная категория выбирается в качестве основания анализа и тем самым служит критерием для вычленения необходимых и достаточных компонентов (элементов) явления как целого[4].

Категория «профессиональный успех педагога» стала рассматриваться в научных работах российских ученых только в конце XX в. Педагогические новаторы Ш.А. Амонашвили, Т.И. Гончарова, Е.Н. Ильин, В.А. Караковский и другие определяют профессиональный успех как положительный результат взаимодействия педагога и воспитанника, ученика [29]. Успех педагогической деятельности, по мнению ряда ученых, во многом определяется развитыми педагогическими способностями.

Успех в профессиональной деятельности педагога проявляется, прежде всего, в достижении работником значимой цели и преодолении или преобразовании условий, которые препятствуют достижению этой цели. По мнению Т.А. Жалагиной, «...снижение эффективности профессиональной деятельности является следствием утраты субъектом основы профессиональной самореализации - столь необходимого в педагогической профессии настроя на социальную поддержку и

взаимодействие, профессиональный успех и жизненное удовлетворение» [30, с.130].

Анализ точки зрения зарубежных и отечественных психологов на проблему становления понятия «успех», позволяет сформулировать следующие выводы о подходах к его интерпретации, которые сводятся к двум основным константам:

- жизненный успех для индивида достигается в том случае, когда он достигает положения в обществе, высоко ценящегося другими членами этого общества;

- индивид может достичь своего жизненного успеха даже имея социальный статус, считающийся не престижным в обществе, но являющимся успешным для самого индивида [85, с. 130].

Успешность профессиональной деятельности является основным предметом исследований в различных отраслях наук. Изучению профессиональной успешности посвящены работы отечественных ученых В.А. Бодрова [13], Э.Ф. Зеера [32], Н.С. Пряжникова [76] и многих других. В настоящее время в психолого-педагогической науке нет единого определения понятия «успешность», нет единого понимания критериев оценки данной характеристики.

Изучая успешность педагогической деятельности, А.К. Маркова отмечает, что для педагога наиболее важным является формирование положительной самооценки в целом, так как у педагога, который себя воспринимает позитивно, повышается удовлетворенность своей профессией, появляется уверенность в себе и работа в целом становится более эффективной [58, с. 39].

Успешность профессиональной деятельности педагога, по мнению Л. М. Митиной, связана с уровнем развития самосознания и «Я-концепции» [60, с. 111]. Развитие успешной личности педагога она рассматривает как процесс повышения уровня и совершенствования структуры педагогической направленности, эмоциональной гибкости, компетентности через осознание

педагогом необходимости саморазвития и самосовершенствования. Основным фактором развития успешности личности автор считает внутреннюю среду личности, ее активность и потребность в самореализации.

Профессиональную успешность педагога как «способ выполнения профессиональной деятельности, сопровождающейся позитивным педагогическим результатом» определяет Е.В. Ерофеева [29, с. 65].

По мнению С.А. Дружилова, достижение профессиональной успешности связано с обеспечением необходимого уровня профессиональной компетентности [27, с. 18]. Описывая тип современного успешного педагога, Н.А. Аминов приводит следующие характеристики: «Это учитель, который стремится развивать личность ребенка, опираясь на эмоциональные и социальные факторы. Ему свойственна непринужденная манера преподавания, индивидуальный подход, искренний и дружеский тон» [2, с. 148]. По Л.Р. Симсону, успешный педагог есть креативный педагог (креативные – более склонные к творчеству) с точки зрения их образа жизни, такие учителя более разносторонне включены в различные сферы жизнедеятельности, имеют широкий круг интересов, увлечений [80, с. 77].

В.М. Шепель считает, что под «профессиональной успешностью» надо понимать сочетание «карьеры, материальной обеспеченности, самореализации, призвания, передачи своего мастерства...» [94, с. 29].

Проведенный теоретический анализ литературы по вопросу успешности педагога позволил выявить существование профессиональной и личностной успешности и определить признаки личностной успешности, включающие самосознание и «Я»-концепцию; уровень притязания и потенциальные возможности; активность и эмоциональную устойчивость; самосовершенствование. Признаки профессиональной успешности педагога – это профессионально-педагогическая компетентность, профессионально-педагогические способности, мастерство, профессионализм; положительный результат взаимодействия педагога и воспитанника, ученика, самореализация в творческой деятельности, профессиональная мобильность, самореализация

ребенка в детском коллективе через успешное решение педагогических задач педагогом [58].

Таким образом, под профессиональной успешностью педагога следует понимать сложное, динамическое, социально-психологическое качество личности педагога, основанное на интеграции когнитивных, мотивационных, личностных, эмоционально-волевых процессов и характеризующееся субъективным, эмоционально-оценочным отношением педагога к результатам достигнутого профессионального уровня, личностной и социальной удовлетворенностью результатами (Н.Л. Киселева) [41].

Для педагога дошкольного образования характерны следующие признаки успешности: хорошие знания человеческой натуры и межличностных отношений; чувство юмора; благородство духа; интерес и внимание к другим; острая наблюдательность; заразительная увлеченность дошкольным детством; богатое воображение; энергичность; любознательность; толерантность; профессиональная подготовленность и понимание развития ребенка дошкольника; умение составлять индивидуальные программы воспитания и обучения для различных возрастных групп или отдельных детей; понимание процесса интеграции образовательных областей, частных методик дошкольного образования, специфических видов детской деятельности [26].

Психолого-педагогические наблюдения показывают, что профессиональная успешность современного педагога-воспитателя (классного руководителя, социального педагога, педагога-организатора, педагога дополнительного образования, заместителя директора по воспитательной работе и др.) зависит от самых разнообразных, индивидуально широко варьируемых факторов.

В отечественной психологии и педагогики в качестве факторов профессиональной успешности педагога выделяются различные переменные: уровень и характер профессиональной направленности, психологическая готовность к профессиональной деятельности, интеллект, мотивация

педагогической деятельности; личностные качества: уверенность в себе, настойчивость в достижении цели, целеустремленность, сила воли, низкий уровень тревожности и интравертированность, работоспособность, потребность в достижении успеха, уровень сформированности педагогических умений, регулярность повышения уровня профессионализма, развитая профессионально-психологическая культура, смысловые жизненные ориентации, психологическая компетентность, индивидуально-психологические особенности и профессионально важные качества [88].

Ряд авторов (В. А. Ксенофонов, Н. Н. Нижнева [65], Н. М. Полетаева [71] и др.) классифицирует факторы профессиональной успешности на внутренние и внешние факторы. К внешним факторам авторы относят личностные качества, образовательную среду, повышение квалификации и корпоративное обучение. К внутренним факторам автор относит удовлетворенность собой как профессионалом, осознание собственной значимости в педагогической деятельности. Личностное ощущение профессиональной успешности, безусловно, связано с внешней оценкой процесса и результатов педагогической деятельности и находится в диалектическом взаимодействии: избыточная удовлетворенность или, наоборот, чрезмерные сомнения в себе как профессионале коррелируют с низкими результатами профессиональной деятельности. Гибкое балансирование между внутренними ощущениями профессиональной успешности и неудовлетворенностью результатами профессиональной деятельности запускает механизм личностно-профессионального самосовершенствования, приводящий к успеху. Только постоянно развивающийся педагог может достичь профессионального успеха. Сочетание внутренних и внешних факторов определяет доминирующий вектор: восхождения, совершенствования или регресса, упрощения и снижения качества выполняемых профессиональных функций.

Н.В. Кузьмина предлагает выделить следующие группы факторов:

– объективные факторы, связанные с условиями деятельности

педагога;

- объективно-субъективные факторы, связанные с организацией образовательной среды;

- субъективные факторы, связанные с мотивами, направленностью, способностями, интересами и потребностями [48].

Рассмотрим факторы успешности педагога дошкольной образовательной организации.

В.Б. Кашкарева отмечает: «успешность деятельности педагога дошкольной образовательной организации зависит от внешних факторов, включающих материальное обеспечение дошкольной образовательной организации, уровень загруженности педагога и количество детей в группе, деятельность администрации и позиции родителей. Немаловажную роль играют и внутренние факторы, включающие личность самого педагога дошкольной образовательной организации, степень его профессиональной пригодности и приверженности идеалам педагогического мастерства, наличие гуманистической ориентации в деятельности» [39, с.29].

Т. В. Субботина выделяет личностную (внутреннюю) успешность: ощущение удовлетворенности жизнью, полноты самораскрытия, воплощение идеалов самоотдачи и т.д. – и профессиональную (внешнюю) успешность, которая обычно выражается в формальных показателях: профессиональном статусе, квалификационной категории и т. д. [84, с. 63].

Автор отмечает, что педагог, убежденный в своей личной и профессиональной компетентности, уверенный в своем успехе, оказывает позитивное воздействие на самооценку и на отношение к нему детей, стимулирует у них стремление к успехам в учебной деятельности и в конечном итоге оказывает развивающее воздействие на их личность. Успех – пусковой механизм саморазвития и самосовершенствования. Значит, чтобы профессионально расти, педагог должен почувствовать себя успешным [84].

В рамках исследования, на основании изучения различных подходов к содержанию успешности педагога дошкольной образовательной организации, необходимо

сделать акцент именно на достижении внутреннего успеха, т.е. на достижении удовлетворенности педагога собой и своей профессиональной деятельностью. При таком взгляде на данную проблему в центре нашего внимания сразу же располагается центральное звено актуализируемого профессионального воспитательного опыта — мотивация к достижению профессионального успеха.

Повышение мотивации педагога дошкольного образования к достижению успеха как субъективной потребности, нравственной и гражданской ценности представляет собой сложный и взаимосвязанный процесс развития личности, сознания и деятельности педагога, который реализуется путем формирования профессионально важных качеств и индивидуальных психологических особенностей, входящих в компоненты профессиональной психологической культуры педагога и составляющих содержание внутренних факторов успешности профессиональной деятельности. Полный спектр профессионально важных качеств и индивидуальных психологических особенностей педагога дошкольного образования, влияющих на успешность, определим в виде:

- личностного компонента — личностные качества и профессиональные ценностные ориентации педагога, мотивация, профессиональное мышление; рефлексивные способности; креативность и творческий подход к выполнению профессиональных обязанностей;

- когнитивного компонента — академические, методические, психолого-педагогические, научные и правовые знания;

- деятельностного компонента — проектировочные, организаторские, коммуникативные, диагностические, информационные, исследовательские, здоровьесберегающие умения;

- сознательное применение орудий и средств достижения профессиональных целей [40].

1.2. Сущность и принципы сопровождения профессиональной успешности педагога

Постоянный труд, стремление к самосовершенствованию, саморазвитию способствуют становлению педагога как профессионала. Но иногда педагоги останавливаются в своем развитии, которое проявляется в отсутствии мотивационной готовности, усталости, пресыщенности впечатлениями, профессиональном выгорании, неосознании педагогических идеалов, что реализуется в виде педагогической несостоятельности. Избежать такого развития событий можно, если изменить управленческие подходы к оказанию профессиональной помощи педагогическим кадрам.

Успешно организованное сопровождение открывает перспективы личностного роста, помогает педагогу войти в ту «зону развития», которая ему пока еще недоступна. С целью создания условий для профессионального общения педагогов, совершенствования их педагогического мастерства в образовательном учреждении необходима программа профессионального сопровождения педагогических кадров, включающая различные формы включения педагогов в процесс активной деятельности, способствующей успеху.

1. Проектирование – интеграционная деятельность в рамках прикладной науки как прикладное научное направление педагогики и организуемой практической деятельности, нацеленное на решение задач развития, преобразования, совершенствования, разрешения противоречий в современных образовательных системах; решение педагогических ситуаций [26].

Педагогическая ситуация является фактом, жизненной историей, с которой встретился воспитатель в повседневной работе и, которая создала педагогические задачи, требующие конкретного решения. Педагогические ситуации могут быть штатными и нештатными. Если педагогические ситуации часто встречаются в воспитательном процессе, то они считаются

штатными. Они позволяют в процессе анализа действий воспитанников быстро сформулировать педагогические задачи, решить их и ликвидировать эти ситуации. Редко встречающиеся, сложные, неповторимые, требующие длительного времени для своего разрешения ситуации являются нештатными. К особенностям таких ситуаций относится то, что иногда они могут быть неразрешимыми.

Деятельность воспитателя над разрешением педагогических ситуаций включает несколько взаимосвязанных действий.

А. Обнаружение факта.

Б. Описание (конструирование, восстановление) конкретной педагогической ситуации.

В. Определение характера содержания педагогической ситуации.

Г. Анализ педагогической ситуации с целью определения сущности конфликта, который лежит в ее основе.

Д. Формулирование педагогических задач, выявление наиболее значимых.

Е. Дополнительная теоретическая и практическая подготовка педагога к решению возникших педагогических задач.

Ж. Выбор способов решения педагогических задач.

3. Самооценка и самоанализ принятого решения [46].

2. Деловые игры имеют большое положительное значение. С их помощью можно максимально активизировать участников для достижения поставленной цели. Деловая игра имитирует различные реальные ситуации, связанные с профессиональной или иной деятельностью, имитирует различные стороны человеческой активности и социального взаимодействия.

Деловые игры являются педагогическим средством, активной формой обучения, которая интенсифицирует учебную деятельность, моделируя управленческие, психологические, педагогические и другие ситуации, игры дают возможность анализировать ситуации и вырабатывать оптимальные действия в дальнейшем. Типология деловых игр достаточно разнообразна,

что обусловлено методикой их проведения и поставленным целям: «мозговой штурм», групповые дискуссии, дидактические и управленческие, ролевые, имитационные, проблемно-ориентированные, инновационные, ансамблевые, организационно-деятельностные (Г. П. Щедровицкий [96]) и т. д. Разновидностью игровых методов является игровое моделирование, цель которого – моделирование действий педагога на разных стадиях разработки и принятия педагогического решения [86].

Участники игр демонстрируют психолого-педагогическую эрудированность, которая проявляется при обсуждении нормативной модели, в обосновании ее эффективности, в оценке ожидаемого результата; социально-профессиональную ориентацию как отражение определенной стратегии и центрации профессионального поведения; твердость педагогической позиции, проявляющуюся во взглядах и убеждениях, в умении отстоять свою точку зрения, которая является сплавом теории и практики, результатом поисков и педагогических находок в решении педагогических задач; умение анализировать педагогические явления; умение использовать необходимые идеи, теории и концепции; умение сотрудничать с коллегами, общаться с ними на профессиональном уровне [61, с. 462 - 463].

3. Семинары-практикумы и тренинги являются эффективной формой приобщения педагогов к творческой, поисковой, экспериментально-исследовательской деятельности и повышают их общепедагогическую культуру. Семинар-практикум – одна из эффективных форм методической работы в детском саду, т.к. позволяет более глубоко и систематично изучить рассматриваемую проблему, подкрепить теоретический материал примерами из практики, показом отдельных приемов и способов работы. Главными задачами семинаров-практикумов являются:

- совершенствование профессионального мастерства педагогов в определенном виде деятельности;
- развитие творчества и фантазии педагогов;

- обсуждение различных точек зрения, ведение дискуссий;
- создание проблемных ситуаций, которые позволяют выработать единые позиции в решении проблемы;
- создание реально выполнимых рекомендаций [28].

В настоящее время слово «тренинг» используется весьма широко. Так называют интенсивный курс обучения, сочетающий краткие теоретические семинары и практическую обработку навыков за короткий срок.

Согласно «Психологическому словарю»: тренинг (от англ. train – обучать, воспитывать) – это «систематическая тренировка или совершенствование определенных навыков и поведения участников тренинга [63, с. 343].

Тренинг – форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении (Д. А. Белухин [8]).

Данные формы деятельности направлены на совершенствование профессионального мастерства педагогов, повышение профессиональной компетентности педагогов. Они систематизируют приемы и методы создания ситуации успеха.

4. Профессиональные конкурсы можно рассматривать как этап повышения профессионализма педагогов. Педагог, ориентированный на успешный профессиональный рост, стремится заявить о себе широкой общественности. Одним из главных и весомых педагогических конкурсов является «Учитель года» или «Воспитатель года». Конкурс позволяет педагогу включиться в активную инновационную деятельность, наиболее полно осуществить личностно ориентированный подход к своему профессиональному и карьерному росту.

Написание творческих работ – это активный процесс труда педагога, направленный на поиск более рациональных путей учебно-воспитательной работы, эффективное осуществление педагогической деятельности, когда учитель не слепо берет, а многое проверяет, исследует, ищет и на основе уже

достигнутого наукой и практикой проектирует, создает свой опыт [81, с. 5].

5. Портфолио – фиксирование, накопление, оценка и самооценка индивидуальных достижений специалиста за определённый период времени. Этот метод позволяет педагогу самостоятельно проанализировать удовлетворительные и не очень результаты профессиональной деятельности с тем, чтобы сделать определённые выводы о дальнейшем успешном продвижении в профессии - профессиональной карьере [92, с. 58].

Ведение аналитического дневника является одним из средств отслеживания педагогом результатов своей деятельности; фиксирования промежуточных результатов деятельности, средств, которыми они достигаются, его ведение помогает педагогу выходить на уровень обобщения, анализа своей деятельности.

6. Дискуссионный клуб – это открытая площадка (портал) для всестороннего обсуждения наиболее актуальных педагогических проблем, обеспечивает конструктивное общение педагогов друг с другом [28, с. 56].

7. На сегодняшний момент наиболее популярной технологией реализации вышеуказанных форм включения педагогов в поле достижений тьюторинг. Тьюторинг – это процесс, при котором сопровождение педагогов является индивидуальным и дифференцированным, реализуется в условиях специально организованного развивающего взаимодействия тьюторов и специалистов образовательной организации, позволяющего гибко реагировать на профессиональные личностные запросы педагогов, то есть на успехи и неудачи, открытия, идеи, предпочтения, оценки, проблемы и трудности. Тьюторинг – это процесс, который устраняет причины профессиональной неудовлетворенности педагогов, формирует позитивные профессиональные установки, актуализирует личностный потенциал развития педагога [29, с. 87].

Для начинающих педагогов сопровождение на этапе вхождения в

профессию поможет успешно пройти адаптацию в пространстве детского сада, что позволит повысить процент желающих продолжить работу в дошкольной образовательной организации. Сопровождение педагогов, которые имеют достаточный опыт работы, позволит усилить их мотивацию и обеспечить дальнейшее творческое развитие как личности посредством профессии [7].

Сопровождающий педагога или тьютор - ближайший советник и помощник во всех затруднениях, это наставник, консультант, партнер обучающихся взрослых. Задача тьютора – обеспечить сопровождение индивидуальной траектории развития и образования педагога, оказать помощь педагогу в развитии своих профессиональных способностей [95]. Тьютору необходимо строить пространство опробования. Оно возникает, если у тьюторанта есть творческая продуктивная задача. В этом случае деятельность тьютора направлена: на построение (на материале реальной жизни тьюторанта) практики расширения его собственных возможностей, самоопределение, подключение субъектного отношения к построению собственного продвижения к успеху [25].

К основным задачам формирования системы тьюторского сопровождения образовательных отношений в дошкольной образовательной организации относятся:

- создание целостной системы методической работы с целью обеспечения непрерывности образования педагогов;
- обобщение прогрессивного педагогического опыта;
- развитие у руководителей и педагогов умений формулировать запрос на консультационное сопровождение;
- развитие у педагогов - исследователей умений развиваться и учиться самостоятельно;
- повышение уровня мотивации педагогов;
- организация инновационной и проектной деятельности;
- развитие навыков самоконтроля у педагогов;

- развитие умения участников эксперимента оценивать свою деятельность и результаты профессионального развития;
- осуществление контроля за организацией процесса исследовательской деятельности и профессионального развития тьюторантов и результатами этой деятельности;
- оказание психолого-педагогической помощи молодым специалистам;
- осуществление педагогического взаимодействия на высоком уровне партнерства;
- осуществление выбора форм, способов и средств саморазвития в условиях экспериментальной деятельности;
- определение совместно с педагогами и руководителями форм публичной презентации результатов саморазвития [25].

Тьютор, сопровождающий процесс профессионального развития:

- проводит индивидуальные консультационные занятия, ориентирующие педагога в проблемном поле исследования и поиске адекватной методологии рассмотрения путей решения избранной проблематики;
- индивидуально консультирует по вопросам профессионального самообразования и в рамках построения индивидуальной траектории профессионального развития тьюторианта помогает:
 - определять цели и оптимальные пути их достижения;
 - согласовывать индивидуальные цели с целями образовательной организации;
 - получать удовлетворение от педагогической деятельности;
 - учиться находить пути эффективного сотрудничества;
 - повышать ответственность и самостоятельность педагогов;
 - быстро принимать необходимые решения в трудных ситуациях;
 - осознавать свои возможности и образовательные перспективы,

делать осознанный заказ к обучению;

- составлять свою индивидуальную образовательную программу;
- открывать новые возможности [97].

Продуктами совместной работы могут быть индивидуальные образовательные программы, портфолио, проекты и исследования и т.д.

Реализация программы тьюторского сопровождения дает следующие результаты: создаются условия для реализации свободы и самоопределения, ценности индивидуализации, осмысленного отношения педагога к перспективам дальнейшего развития, своему будущему [69].

Рассмотрим принципы сопровождения профессиональной успешности педагогов дошкольных образовательных организаций:

1. Принцип личностно – ориентированного подхода.

Основу сопровождения составляют запросы, проблемы педагогов, цели и задачи, поставленные участниками педагогической, управленческой, экспериментальной и исследовательской деятельности, выявленные в результате диагностики и мониторинга.

2. Принцип системности.

Осуществление психолого-педагогического сопровождения включает следующую систему этапов: диагностика, проектирование, планирование, консультирование и психолого-педагогическое образование специалистов дошкольной образовательной организации.

3. Принцип интеграции.

Формы и виды организации сопровождения ориентированы на организацию индивидуальной и коллективной мыследеятельности, выстроенной на интеграции развития практических умений в реальных ситуациях взаимодействия с коллегами, детьми, родителями и осмысления психолого-педагогических основ педагогической деятельности.

4. Принцип педагогической компетентности.

Содержание психолого-педагогического сопровождения базируется на профессиональных интересах, опыте, уровне профессиональной

компетентности педагогов дошкольной образовательной организации.

5. Принцип всеобщности.

Психолого-педагогическое сопровождение реализуется в отношении каждого педагога дошкольной образовательной организации.

6. Принцип успешности.

Психолого-педагогическое сопровождение создает условия, в которых педагоги чувствуют и верят в свои разносторонние способности в профессиональном личностном саморазвитии.

7. Принцип мобильности.

Содержание сопровождения профессиональной успешности педагогов постоянно развивается, изменяется, корректируется в объективных и субъективных условиях развития образования [69].

1. Профессиональная деятельность представляет собой процесс непрерывного становления и развития профессионализма субъекта деятельности. Профессионализм отражается на успешности профессиональной деятельности.

2. Успех в профессиональной деятельности педагога предполагает достижение им значимой цели, преодоление или преобразование условий, препятствующих достижению этой цели.

3. Под профессиональной успешностью педагога понимают субъектно-личностное состояние, характеризующееся проживанием личностных достижений в педагогической деятельности, возникающее на ценностной основе стремления к результативности педагогического труда.

4. Профессиональная успешность педагога раскрывается в следующих компонентах: способность к самоуправлению в педагогической деятельности, саморазвитию и самосовершенствованию; коммуникативные способности; динамическое развитие творческого потенциала; готовность к повышению уровня профессиональной и эмоциональной устойчивости.

5. Профессионально-важные качества и индивидуально-психологические особенности педагога дошкольного образования, влияющие

на успешность, определим в виде следующих компонент:

- личностного компонента (мотивация, ценностно-смысловое содержание профессиональной деятельности, профессиональное мышление; эмоционально-волевая сфера; рефлексивные способности; креативность и творческий подход к выполнению профессиональных обязанностей);
- когнитивного компонента (академические, методические, психолого-педагогические, научные и правовые знания);
- деятельностного компонента (проектировочные, организаторские, коммуникативные, диагностические, информационные, научно-исследовательские, здоровьесберегающие умения).

6. Правильно организованное сопровождение открывает перспективы личностного роста, помогает педагогу войти «зону успешного развития».

7. Формой вовлечения педагогов в процесс деятельности способствующей росту профессиональной успешности является тьюторинг.

Тьюторинг определяется как процесс построения длительного направленного продвижения и сопровождения педагогов в условиях специально организованного развивающего взаимодействия, где отношения тьюторов и специалистов (педагогов) образовательного учреждения индивидуализированы, персонифицированы, то есть все успехи и неудачи, идеи, открытия, оценки, предпочтения, проблемы и трудности становятся общим достоянием, предметом дальнейшего развивающего взаимодействия.

ГЛАВА 2. ПРАКТИКА СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Изучение профессиональной успешности педагога дошкольной образовательной организации

Базой исследования профессиональной успешности педагога дошкольной образовательной организации стало Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Детский сад № 377 города Екатеринбурга.

Целью исследования на данном этапе стало изучение индивидуальных детерминант успешности профессиональной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации, включающих личностный, когнитивный и деятельностный компоненты.

Исследования Е. В. Ерофеевой [29], Л. З. Жемуховой [31], В. Б. Кашкаревой, [39], Н. Л. Киселевой [41], Г. М. Коджаспировой [43], А. А. Майера [55], В.Е. Морозовой [62] и др. явились основанием для выделения критериев и показателей успешности педагогов дошкольного образования.

В результате изучения специфики деятельности педагога дошкольного образования были выделены три группы показателей профессиональной успешности педагогов дошкольного образования:

I. Квалификационные. Показателями являются профессиональная подготовленность (наличие образования соответствующего профилю профессиональной деятельности, уровень образования, стаж работы по профессии) и профессиональное развитие/стагнация (повышение квалификации, научно-исследовательская работа, участие в конкурсах и т. д.).

II. Содержательные. К ним будем относить личностный, когнитивный и

операционально-деятельностный показатели, которые определяют готовность педагогов к осуществлению профессиональной деятельности.

III. Интегральные, которые включают совокупность внешних и внутренних показателей и оценивают степень удовлетворенности педагогов результатами своей деятельности [39].

Детерминирующим фактором профессиональной успешности выступает профессиональная компетентность личности в деятельности педагогов. При изучении данного вопроса будем исходить из того, что формирование, развитие профессиональной успешности зависит от различных свойств личности, продвижение личности на более высокий уровень овладения деятельностью. Основным источником профессиональной успешности являются обучение и субъективный опыт; профессиональная успешность проявляется в постоянном стремлении к саморазвитию.

Эти положения стали ориентиром при исследовании проблемы развития профессиональной успешности воспитателей дошкольной образовательной организации.

В данном исследовании приняли участие 26 человек, педагогов дошкольной организации, среди них – 2 педагога дополнительного образования, 2 инструктора по физической культуре, педагог-психолог, учитель-логопед и 20 воспитателей.

Исследовательская работа была направлена на изучение профессиональной успешности в соответствии с квалификационными и содержательными критериями. Полученные данные отражены в таблице 1.

Таблица 1

Квалификационная характеристика педагогов ДОО

1. Образование					
Среднее специальное		Неоконченное высшее		Высшее	
Абс., чел	%	Абс., чел	%	Абс., чел	%
7	26,9	6	23,1	13	50
2. Стаж					
0-5 лет		5-10 лет		Свыше 10 лет	
Абс., чел	%	Абс., чел	%	Абс., чел	%

Продолжение таблицы 1

5	19,2	5	19,2	16	61,6
3. Квалификационная категория					
Без категории		1 категория		Высшая категория	
Абс., чел	%	Абс., чел	%	Абс., чел	%
7	26,9	13	50	6	23,1
4. Сведения о повышении квалификации					
1 раз в пять лет		2 и более раз в пять лет		Ежегодно	
Абс., чел	%	Абс., чел	%	Абс., чел	%
20	76,9	6	23,1	-	-
5. Участие в научно-исследовательской работе					
1 раз в пять лет		2 и более раз в пять лет		Ежегодно	
Абс., чел	%	Абс., чел	%	Абс., чел	%
14	53,8	10	38,5	2	7,7

Исследование проводилось на основе аналитической обработки информации, содержащей данные по стажу, уровню образования, соответствия квалификационной категории и времени повышения профессиональной квалификации. Практическая значимость исследования состоит в том, что полученные данные, касающиеся процесса формирования профессиональной компетентности учителей в системе развития успешности, могут быть использованы в проектировании образовательных отношений в среде дошкольных образовательных организаций.

Анализ полученных при проведении исследования данных позволяет сделать вывод о том, что в целом контингент педагогических работников детского сада № 377 г. Екатеринбурга подготовлен к работе с детьми дошкольного возраста. Все имеют образование, соответствующее профилю педагогической деятельности. При этом следует выделить ряд недостатков. Во-первых, несмотря на достаточно большой стаж педагогической деятельности, многие педагоги имеют недостаточный уровень квалификации: 26,9% педагогов не имеют квалификации, 76,9% педагогов повышают свою квалификацию только один раз в пять лет. Это позволяет говорить о том, что у педагогов отсутствует стремление повышать свой

профессиональный уровень в соответствии с необходимыми квалификационными требованиями. Во-вторых, такие способы совершенствования педагогического мастерства, как участие в научно-исследовательской работе, конкурсах педагогического мастерства, не выделяются среди испытуемых как значимые для повышения профессиональной успешности: 7,7% педагогов ежегодно участвуют в научно-исследовательской работе, а 53,8% принимают участие один раз в 5 лет.

Дальнейшая исследовательская работа была направлена на изучение профессиональной успешности в соответствии с содержательным критерием, где ведущее значение принадлежит личностному компоненту. В связи с чем были определены методики для исследования:

- методика диагностики профессиональной мотивации (К. Замфир) уровня профессиональной успешности [76, с. 16];
- диагностика личности на мотивацию к успеху (Т. Элерс) [77];
- диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности (Л.Н. Бережнова) [9];
- самоанализ: «Готовность педагогов к освоению современных педагогических технологий» (на основе диагностики А.А. Майера «Мотивационная готовность») [54].

Методики исследования представлены в таблице 2.

Таблица 2

Методики исследования личностного компонента профессиональной успешности педагогов дошкольной образовательной организации

Критерии	Методики исследования
Направленность мотивации педагогов	Тест: методика К. Замфир в модификации А. Реана
Мотивация к успеху, стремления избежать неудачи в профессиональной деятельности	Тест: Интерпретация методики «Мотивация к успеху» Т. Элерса
Стремление к саморазвитию, самосовершенствованию в педагогической деятельности	Тест «Диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности» Л.Н. Бережновой

Мотивационная готовность к использованию современных педагогических технологий	Самоанализ: «Готовность педагогов к освоению современных педагогических технологий» (на основе диагностики А.А. Майера «Мотивационная готовность»)
--	--

Проведем анализ профессиональной успешности педагогов МБДОУ № 377 в соответствии с методиками, представленными в таблице 3.

1. Мотивационный комплекс личности: уровень внутренней и внешней мотивации (методика К. Замфир в модификации А. Реана) [79, с. 16].

Внутренняя мотивация характеризует значение трудовой деятельности для личности самой по себе.

Если в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей, внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т.д.), то в данном случае имеет место внешняя мотивации. Внешняя мотивация делится на внешнюю положительную и внешнюю отрицательную.

Внешние положительные мотивы эффективны и желательны со всех сторон, чем внешние отрицательные мотивы.

Методика содержит семь утверждений, которые следует оценить по пятибалльной системе (Приложение 1).

Далее рассчитываются показатели внутренней мотивации, внешней положительной мотивации и внешней отрицательной мотивации по следующему алгоритму:

- внутренней мотивации = (оценка пункта 6 + оценка пункта 7)/2;
- внешней положительной мотивации = (оценка п.1 + оценка п.2 + оценка п.5)/3;
- внешней отрицательной мотивации = (оценка п. 3 + оценка п. 4)/2.

Выраженность конкретного типа мотивации (внутренней мотивации,

внешней положительной мотивации и внешней отрицательной мотивации)определяется показателем в виде числового значения, заключенного в интервале от 1 до 5 (возможен дробный результат).

Полученные результаты определяют мотивационный комплекс педагогического работника. Мотивационный комплекс выражается соотношением между собой основных типов мотивации: внутренней мотивации, внешней положительной мотивации и внешней отрицательной мотивации.

К оптимальным и наилучшим мотивационным комплексам относятся следующие соотношения:

- внутренняя мотивация >внешней положительной мотивации >внешней отрицательной мотивации;
- внутренняя мотивация =внешней положительной мотивации >внешней отрицательной мотивации.

Наихудшим мотивационным комплексом является соотношение:

внешняя отрицательная мотивация >внешней положительной мотивации >внутренней мотивации.

При интерпретации следует учитывать не только тип мотивационного комплекса, но и то, насколько сильно один тип мотивации превосходит другой по степени выраженности.

Уровень профессиональной мотивации определяется в соответствии со следующими результатами:

- выше 4,5 баллов – уровень высокий;
- от 3 баллов до 4,5 – уровень средний;
- значения менее 3-х баллов–низкийуровень.

В таблице 3 представлена качественная характеристика уровней.

Таблица 3

Уровни профессиональной мотивации педагогов

Показатели	Высокий	Средний	Низкий
Внутренняя мотивация	Педагог испытывает удовлетворение от самого процесса работы, осознает возможность полной самореализации в данной деятельности.	Педагог частично испытывает удовлетворение от самого процесса работы, осознает возможность полной самореализации в данной деятельности но ничего не делает.	Педагог не испытывает удовлетворение от самого процесса работы, не испытывает желания самореализоваться в данной деятельности.
Внешняя положительная	Стремится к продвижению ощущает потребность в социальном престиже и уважении со стороны других, в более высоком денежном заработке.	Ощущает потребность в социальном престиже и уважении со стороны других, не стремится к продвижению.	Не стремится к продвижению по карьерной лестнице, нет потребности в социальном уважении и престиже со стороны других.
Внешняя отрицательная	Стремится избежать критики со стороны руководителя и возможных наказаний или неприятностей.	Не приветствует критику со стороны руководителя или коллег.	Не стремится избежать критики со стороны руководителя и возможных наказаний или неприятностей.

Рассмотрим результаты первичной диагностики мотивации профессиональной деятельности у педагогов со стажем трудовой деятельности менее 10 лет по методике К. Замфир (в модификации А. Реана) [79, с. 16], которые представлены в таблице 4.

Таблица 4

Результаты диагностики мотивации трудовой деятельности у педагогов
со стажем трудовой деятельности до 10 лет

№Испы- туемого	Мотивация (в баллах)			Ведущая мотивация /уровень
	внутренняя	внешняя положительная	внешняя отрицательная	
1	5	2,3	1	внутренняя /высокий
2	4	5	1,5	внешняя положительная /высокий
3	5	3,3	2	внутренняя/ высокий
4	4	3	1	внутренняя / высокий
5	4	5	2	внешняя положительная / высокий

Продолжение таблицы 4

6	4,5	2,3	2	внутренняя /высокий
7	3	4,3	2,5	внешняя положительная / средний
8	2,5	5	2	внешняя положительная /высокий
9	3,5	4,3	2,5	внешняя положительная /средний
10	4,5	4	1	внутренняя /высокий
Среднее	4	3,85	1,75	внутренняя / высокий

Итоговые данные представлены в таблице 5.

Таблица 5

Результаты исследования ведущей мотивации трудовой деятельности у педагогов со стажем трудовой деятельности менее 10 лет

Тип ведущей мотивации труда					
Внутренняя		Внешняя положительная		Внешняя отрицательная	
Кол-во человек	%	Кол-во человек	%	Кол-во человек	%
5	50	5	50	0	0

Анализ данных таблицы 5 показывает, что 50% педагогов с педагогическим стажем менее 10 лет имеют преобладающей внутреннюю мотивацию профессиональной деятельности, т.е. мотивами их деятельности являются личная и общественная значимость труда; удовлетворение от своей работы. 50% педагогов со стажем педагогической деятельности менее 10 лет имеют ведущей внешнюю положительную мотивацию, т.е. они мотивированы возможностью продвижения по работе (например, получением более высокой категории), материальным стимулированием, признанием со стороны коллег, администрации, родителей.

Анализ полученных показателей по данной методике представлен в виде диаграммы (рис. 1). Исследование показывает, что из 26 педагогов дошкольной образовательной организации, принявших участие в исследовании, наиболее выражена внутренняя мотивация у педагогов со стажем трудовой деятельности менее 10 лет, наименее выражена внутренняя отрицательная мотивация.

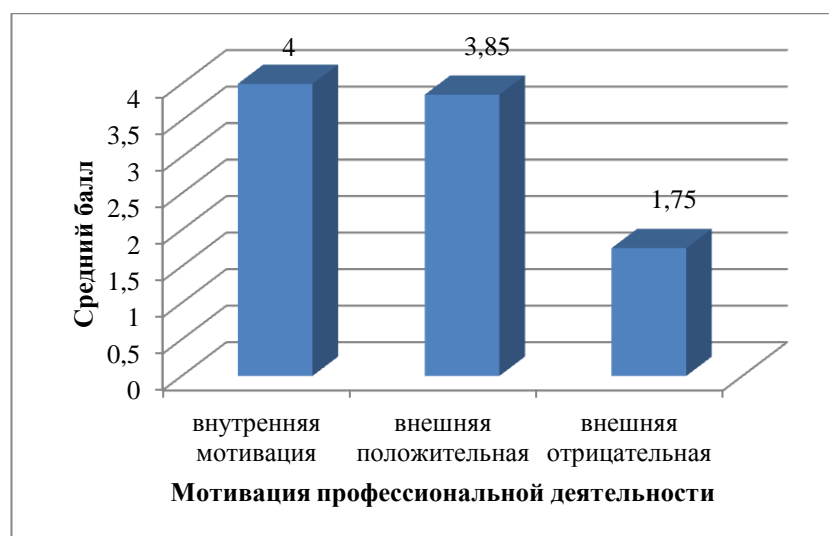


Рис.1. Выраженность разных типов мотивации профессиональной деятельности со стажем менее 10 лет, средний балл

Рассмотрим уровневую характеристику профессиональной мотивации педагогов со стажем по специальности менее 10 лет (таблица6).

Таблица 6

Уровни мотивации педагогов в соответствии типами профессиональной мотивации со стажем менее 10 лет

Критерии / показатели	Высокий		Средний		Низкий	
	Кол-во чел.	%	Кол-во чел.	%	Кол-во чел.	%
Внутренняя мотивация	7	70	3	30	0	0
Внешняя положительная	6	60	4	40	0	0
Внешняя отрицательная	0	0	0	0	10	100

Высокий уровень преобладающей внутренней мотивации у 70% респондентов и внешней положительной мотивации у 60%, что означает удовлетворенность педагогическим работником самим процессом работы, педагог осознает возможность полной самореализации в данной деятельности; стремится к продвижению, ощущает потребность в социальном престиже и уважении со стороны других, в более высоком денежном заработке. Средний уровень для респондентов с преобладанием высокой мотивации составляет 30%, что означает частичное удовлетворение

педагогами процессом работы, эти педагогические работники осознают возможность полной самореализации в данной деятельности, но ничего не делают для этого.

Все респонденты имеют низкий уровень внешней отрицательной мотивации, т.е. они не стремятся избежать критики со стороны руководителя и возможных наказаний или неприятностей.

Графически данные уровней мотивации педагогов со стажем профессиональной деятельности до 10 лет представлены на рисунке 2.

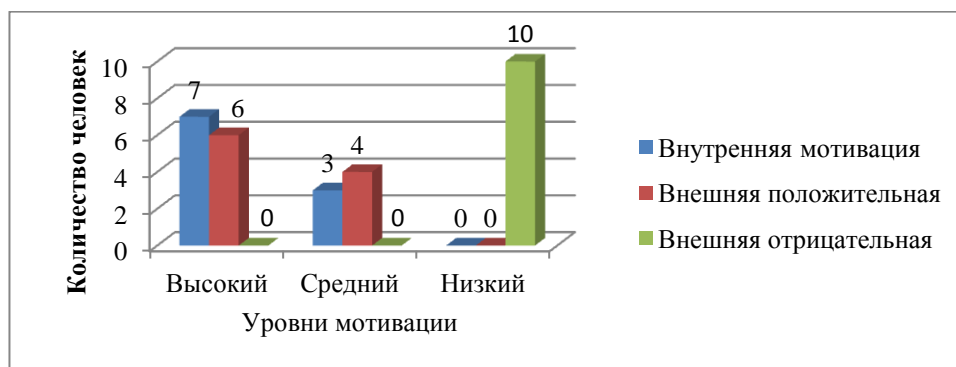


Рис.2 . Уровни профессиональной мотивации педагогов со стажем до 10 лет

Анализ мотивации профессиональной деятельности педагогов со стажем более 10 лет представлен в таблице 7.

Таблица 7

Результаты диагностики мотивации профессиональной деятельности у педагогов со стажем трудовой деятельности более 10 лет

№Испытуемого	Мотивация (в баллах)			Ведущая мотивация
	Внутренняя	Внешняя положительная	Внешняя отрицательная	
1	3	4,3	1,5	внешняя положительная
2	2,5	5	2	внешняя положительная
3	4	2	3,5	внутренняя
4	3	4	2,5	внешняя положительная
5	5	4,3	2	внутренняя
6	2	4,3	1,5	внешняя положительная
7	1,5	2	4,5	внешняя отрицательная
8	3	4,3	2,5	внешняя положительная
9	5	4,3	1,4	внутренняя
10	2	1,3	4,5	внешняя отрицательная

Продолжение таблицы 7

11	2	4,3	1,5	внешняя положительная
12	5	4,3	1	внутренняя
13	2	1,3	4,5	внешняя отрицательная
14	4	3	1,5	внутренняя
15	2	4	1,5	внешняя положительная
16	4,5	2,3	2	внутренняя
Среднее	3,2	3,4	2,4	внешняя положительная

Ведущая профессиональная мотивация педагогов со стажем более 10 лет – внешняя положительная мотивация.

Итоговые данные представлены в таблице 8.

Таблица 8

Результаты исследования мотивации трудовой деятельности педагогов с трудовым стажем более 10 лет

Тип мотивации труда					
Внутренняя		Внешняя положительная		Внешняя отрицательная	
Кол-во человек	%	Кол-во человек	%	Кол-во человек	%
6	37,5	7	43,8	3	18,7

Анализ результатов диагностики показал, что 37,5% педагогов со стажем по профессии более 10 лет имеют преобладающей внутреннюю мотивацию профессиональной деятельности, т.е. они работают потому, что это доставляет им удовольствие, они считают, что выполняют нужную и важную работу. 43,8% педагогов со стажем более 10 лет имеют ведущей внешнюю положительную мотивацию, для них важной мотивирующей составляющей является высокая оплачиваемость работы, признание их успехов, признание руководством и коллегами, родителями и детьми.

Отрицательная внешняя мотивация характерна для 17,7% педагогов с трудовым стажем более 10 лет. Эти педагоги выполняют свою работу, чтобы не получить выговор, не быть уволенными. Педагогические работники с низким уровнем профессиональной мотивации не испытывают удовлетворения от процесса педагогической деятельности, не желают самореализовываться в данной деятельности; не стремятся к продвижению,

не ощущают потребность в социальном престиже и уважении со стороны других коллег; не стремятся избежать критики со стороны руководителя и возможных наказаний или неприятностей

Анализ средних показателей в баллах по данной методике (см. табл. 8) позволяет представить их в виде диаграммы (рис. 3).

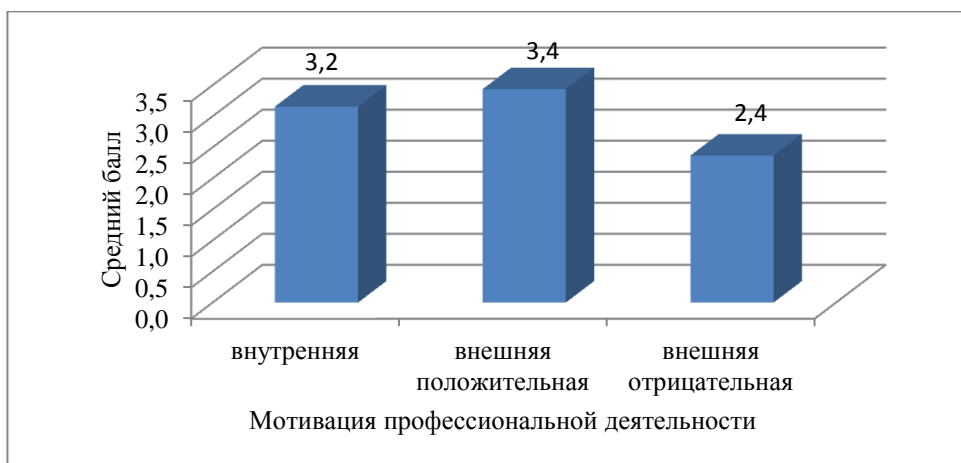


Рис. 3. Выраженность разных типов мотивации профессиональной деятельности педагогов со стажем более 10 лет, средний балл

Рассмотрим уровневые показатели отдельных типов мотивации (таблица 9)

Таблица 9

Уровни мотивации педагогов в соответствии типами профессиональной мотивации со стажем более 10 лет

Критерии / показатели	Высокий		Средний		Низкий	
	Кол-во чел.	%	Кол-во чел.	%	Кол-во чел.	%
Внутренняя мотивация	6	37,5	4	25	6	37,5
Внешняя положительная	10	62,5	1	6,25	5	31,25
Внешняя отрицательная	3	18,75	1	6,25	12	75
Среднее	-	39,5	-	12,5	-	48

Анализ таблицы 9 показывает высокий уровень внешней отрицательной мотивации у 18,75% респондентов, что означает стремление

педагогов избежать критики со стороны руководителя и возможных наказаний или неприятностей, 75% респондентов имеют низкий уровень внешней отрицательной мотивации, т.е. эти педагоги не стремятся избежать возможных наказаний, критики или неприятностей со стороны руководителя дошкольной образовательной организации. Только 6,28% респондентов имеют средний уровень внешней отрицательной мотивации, эти педагоги не приветствуют критику со стороны руководителя или коллег.

Так же следует отметить, что 37,5% респондентов имеют низкий уровень внутренней мотивации и 31,25% – низкий уровень внешней положительной мотивации. Это означает, что педагоги не испытывают удовлетворение от педагогической работы, не желают самореализовываться в своей профессиональной деятельности. Не стремятся к продвижению по карьерной лестнице, не ощущают потребность в уважении и социальном престиже и со стороны коллег и руководства.

В то же время 62,5% педагогов имеют высокий уровень внешней положительной мотивации, т.е. они стремятся к продвижению, ощущают потребность в уважении и престиже со стороны коллег, ставят приоритетом более высокий денежный заработок.

Графически данные уровней мотивации педагогов со стажем профессиональной деятельности более 10 лет представлены на рисунке 4.

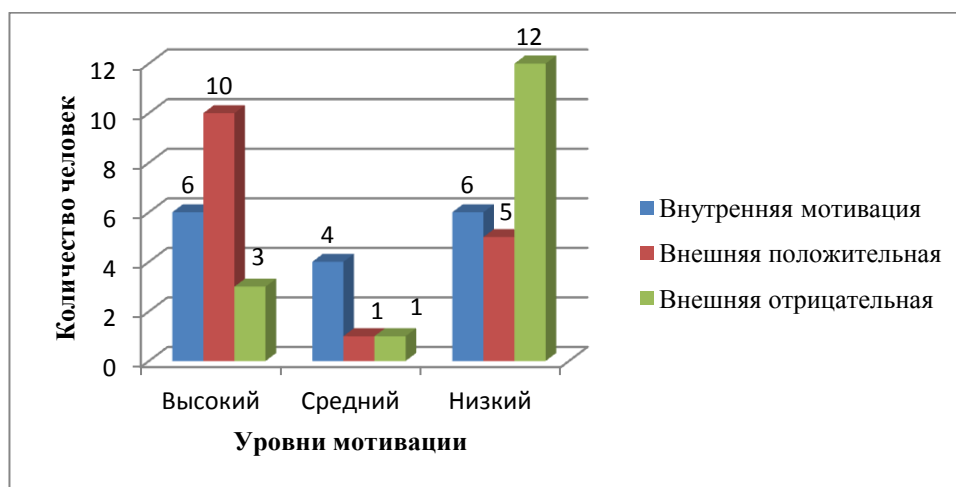


Рис. 4. Уровни профессиональной мотивации педагогов со стажем более 10 лет

Сравним показатели по методике мотивационно-профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана), представив результаты сравнения в виде графика (рис. 5).

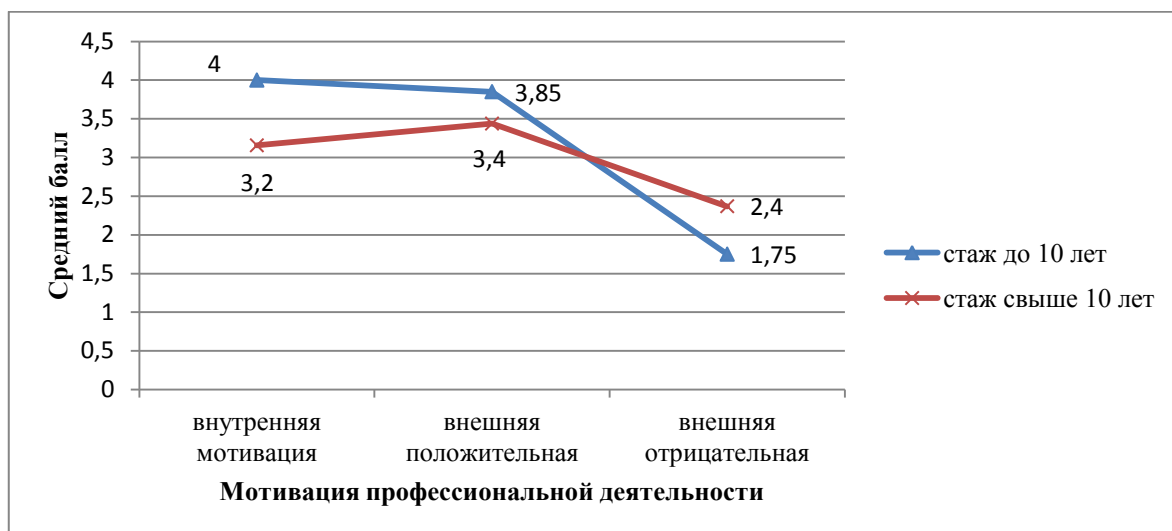


Рис. 5. Сравнение мотивации профессиональной деятельности педагогов по методике К. Замфир в модификации А Реана

Анализ рисунка 5 позволяет сделать вывод о том, что в выборке педагогов со стажем трудовой деятельности менее 10 лет и более 10 лет имеют место схожие профили мотивации. У молодых педагогов (стаж меньше 10 лет) наиболее выражена внутренняя мотивация и наименее выражена внешняя отрицательная мотивация, различия во внешней положительной мотивации невелики. Мотивационный профиль педагогов со стажем менее 10 лет наиболее эффективен в осуществлении профессиональной деятельности.

2. Показатели мотивации к успеху, стремления избежать неудачи в профессиональной деятельности (Интерпретация методики «Мотивация к успеху» Т. Элерса) [79].

Личностный опросник Т. Элерса предназначен для диагностики мотивационной направленности личности на достижение успеха.

Стимульный материал представляет собой 41 утверждение, на которые испытуемому необходимо дать один из 2 вариантов ответов «да» или «нет».

Тест относится к моношкальным методикам. Степень выраженности мотивации к успеху оценивается количеством баллов, совпадающих с ключом (Приложение 2).

Стимульный материал к тесту представляет собой 41 утверждение, на которые испытуемому необходимо дать один из 2 вариантов ответов «да» или «нет». Тест относится к моношкальным методикам. Степень выраженности мотивации к успеху оценивается количеством баллов, совпадающих с ключом.

При диагностике личности на выявление мотивации к успеху и избегания неудач Т. Элерс исходил из положения: личность, у которой преобладает мотивация к успеху, предпочитает средний или низкий уровень риска. Ей свойственно избегать высокого риска. При сильной мотивации к успеху, надежды на успех обычно скромнее, чем при слабой мотивации к успеху, однако такие люди много работают для достижения успеха, стремятся к успеху.

Те, кто сильно мотивирован на успех и имеют высокую готовность к риску, реже попадают в несчастные случаи, чем те, которые имеют высокую готовность к риску, но высокую мотивацию к избеганию неудач (защиту). И наоборот, когда у человека имеется высокая мотивация к избеганию неудач (защита), то это препятствует мотиву к успеху - достижению цели.

Проанализируем мотивацию достижения успеха и избегания неудач для педагогов со стажем менее 10 лет (таблица 10).

Таблица 10

Уровень выраженности мотивации успеха у педагогов со стажем менее 10 лет

Уровень	Количество, чел	%
Очень высокий	3	30
Умеренно высокий	4	40
Средний	2	20
Низкий	1	10

Методика Т. Элерса изучения мотивации достижения успеха педагогов

со стажем до 10 лет показала, что педагоги в подавляющем большинстве (70%) имеют высокий и очень высокий уровень мотивации достижения успеха. Это означает, что педагоги со стажем до 10 лет ориентированы на достижение значимых положительных результатов в своей деятельности, стараются добиться высоких профессиональных достижений, 30% педагогов избирают осторожные и защитные стратегии поведения (мотивация к избеганию неудачи).

На рисунке 6 представлено графическое представление данных

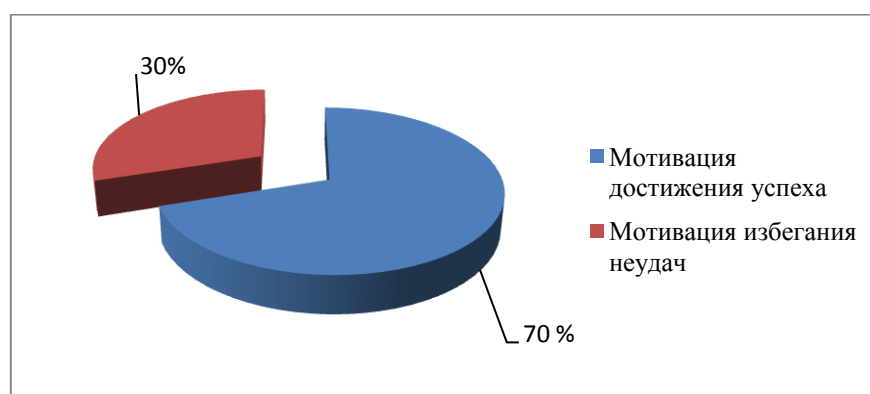


Рис. 6. Результаты методики Т. Элерса для педагогов со стажем менее 10 лет

Проанализируем мотивацию достижения успеха и избегания неудач для педагогов со стажем более 10 лет (таблица 11).

Таблица 11

Уровень выраженности мотивации успеха у педагогов со стажем более 10 лет

Уровень	Количество, чел	%
Очень высокий	2	12,5
Умеренно высокий	4	25
Средний	9	56,25
Низкий	1	6,25

Изучения мотивации педагогов со стажем более 10 лет показала, что педагоги в подавляющем большинстве 56, 25 % имеют средний уровень мотивации к успеху. Эти педагоги предпочитают средний уровень риска,

избегание неудач. При этом мотивация к успеху влияет и на надежду, и на успех: при средней мотивации к успеху, надежды на успех также средние (не скромные и не завышенные). Высокий и очень высокий уровень мотивации имеют 6 педагогов или 37,5%. Эти педагоги стремятся к достижению чего-то конструктивного, положительного. В основе активности личности мотивированного на успех педагога лежит надежда на успех и потребность в достижении успеха. Педагоги стремятся к успеху и много работают для его достижения. Эти педагоги активны, инициативны. Для них характерна полная мобилизация и сосредоточенность на реализации поставленной цели.

Низкий уровень мотивации у 12,5% педагогов (2 чел.), что означает, что педагоги ориентированы на защиту, т.е. стратегию избегания неудач.

На рисунке 7 представлены в графическом виде результаты опроса по методике Т. Элерса для педагогов со стажем более 10 лет.

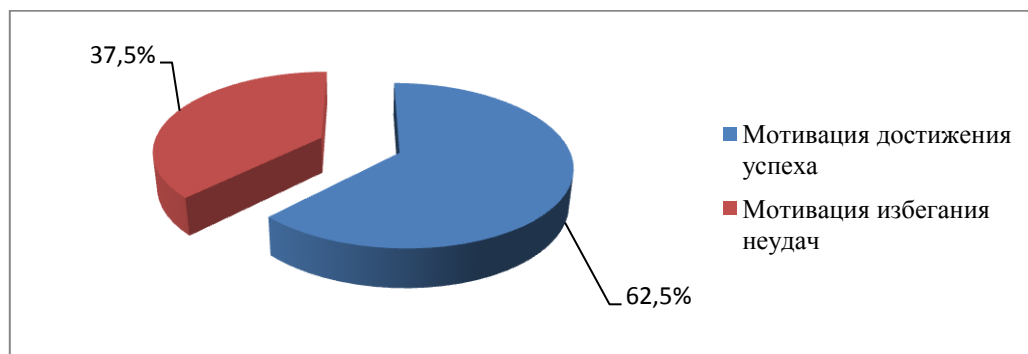


Рис. 7. Результаты методики Т. Элерса для педагогов со стажем более 10 лет

3. Диагностика уровня саморазвития профессионально-педагогической деятельности Л.Н. Бережнова [13].

Известно, что саморазвитие характеризуется стремлением развиваться, наличием качеств личности, способствующих саморазвитию, и возможностей реализации себя в профессиональной деятельности.

4. Тест «Рефлексия на саморазвитие» Л.Н. Бережновой [13] включает 18 вопросов и по три предполагаемых ответа на каждый. Однозначно выбранные ответы позволяют определить уровень стремления к саморазвитию, самооценку своих качеств, способствующих саморазвитию,

оценку возможностей реализации себя в профессиональной деятельности (в данном случае оценка проекта педагогической поддержки как возможности профессиональной самореализации). Описание методики определения уровня саморазвития представлено в Приложении 3. Тест включает 18 вопросов, после каждого вопроса нужно обвести букву а, в или с. Однозначно выбранные ответы позволяют определить уровень стремления к саморазвитию, самооценку своих качеств, способствующих саморазвитию. Согласно тестовой методике уровень саморазвития педагогов определяется как высокий: 45 – 54 балла, средний: 30 – 44 балла и низкий: 18 – 29 баллов

Анализ результатов представлен в таблице 12.

Таблица 12

Уровень саморазвития у педагогов дошкольной образовательной организации

Уровень	Педагоги со стажем до 10 лет		Педагоги со стажем свыше 10 лет	
	Количество, чел	%	Количество, чел	%
Высокий	2	20	3	18,7
Средний	5	50	9	56,3
Низкий	3	30	4	25

Полученные данные свидетельствуют о преобладании у половины обследованных показателей среднего уровня: педагоги со стажем до 10 лет – 50 % или 5 чел., со стажем свыше 10 лет – 56,3% или 9 чел., что является показателем положительной, но неустойчивой тенденцией воспитателей к реализации себя в профессиональной деятельности. Имеются показатели низкого уровня: педагоги со стажем до 10 лет – 30 % или 3 чел.; со стажем свыше 10 лет – 25% или 4 чел., что констатирует отсутствие актуального желания повышать уровень своего профессионального и личностного развития. Наблюдения показывают, что у педагогов данной категории отмечается нежелание и негативное отношение к внедрению и восприятию нового, педагоги предпочитают осуществлять свою профессиональную деятельность привычными методами.

Показатели высокого уровня по данной методике представлены пятой

частью диагностируемых педагогов: педагоги со стажем свыше 10 лет составляют 18,7 % или 3 чел.; со стажем до 10 лет – 20% или 2 чел., результаты личностной рефлексии которых свидетельствуют о выраженной индивидуальной познавательной активности педагогов, направленной на саморазвитие в профессиональной деятельности.

Графическое представление результатов представлено на рисунке 8

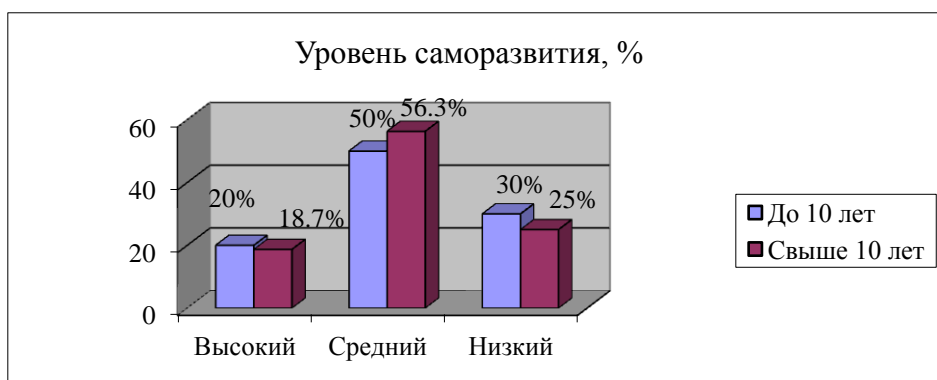


Рис. 8. Результаты методики Л.Н. Бережновой

4. Изучение мотивационной готовности к освоению и внедрению инноваций осуществлялось посредством самоанализа педагогов «Анализ готовности педагогов к освоению современных педагогических технологий», составленного на основе теста А. А. Майера «Мотивационная готовность» (приложение 4) [59].

Анализ результатов опросника представлен в таблице 13.

Таблица 13

Результаты мотивационной готовности к освоению и внедрению инноваций

Уровень	Педагоги со стажем до 10 лет		Педагоги со стажем свыше 10 лет	
	Количество, чел	%	Количество, чел	%
Высокий	1	10	2	12,5
Средний	7	70	10	62,5
Низкий	2	20	4	25

Анализ результатов опросника выявил, что большинство педагогов имеют средний уровень готовности к изучению и внедрению инноваций: педагоги со стажем до 10 лет – 60 % или 6 чел., со стажем свыше 10 лет –

62,5% или 10 чел, показатели низкого уровня составляют: педагоги со стажем до 10 лет – 20% или 2 чел., со стажем свыше 10 лет – 25% или 4 чел. Высокий уровень выражен незначительно у педагогов со стажем до 10 лет – 10% или 1 чел., со стажем свыше 10 лет – 12,5% или 2 чел.

При определении уровня профессиональной успешности педагогов дошкольной образовательной организации использовался метод количественной обработки результатов диагностики, который позволяет в отношении степени сформированности уровня профессиональной успешности педагогов дошкольной образовательной организации определить количественный показатель (достаточный, допустимый и недостаточный).

Перевод показателей высокого, среднего и низкого уровня сформированности по каждому из показателей личностного компонента профессиональной успешности педагога осуществлялся путем присвоения каждому из уровней определенных баллов (высокий – 3 балла; средний – 2 балла; низкий – 1 балл) и соотносением суммарного количества набранных баллов уровню профессиональной успешности (достаточный 12 – 10 баллов; допустимый 9 – 7 баллов; недостаточный 6 – 4 балла) (таблица 14).

Таблица 14

Характеристика уровней профессиональной успешности

Уровни профессиональной успешности		
Достаточный (12-10 баллов)	Допустимый (9-7 баллов)	Недостаточный (6-4 балла)
- профессиональная мотивация и мотивация на успех являются одними из ведущих видов мотивации; - педагоги стремятся к успеху, не боятся неудач - стремление к саморазвитию и	- профессиональная и мотивация на успех мотивация не является ведущим видом мотивации, для педагогов характерно как стремление к успеху, так и избегание неудачи; - проявление интереса к	- профессиональная мотивация находится на одном из последних мест; - педагог ориентирован на избегание неудач - отсутствует стремление к саморазвитию и самореализации себя в
самореализации себя в педагогической деятельности;	- недостаточно выражено саморазвитию и самореализации себя в	- слабое проявление интереса к современным педагогическим технологиям.
- готовность к изучению и внедрению современных педагогических технологий изучению современных педагогических технологий	педагогической деятельности	

В соответствии с таблицей 14 общий уровень профессиональной успешности педагогов представим на рисунке 9.

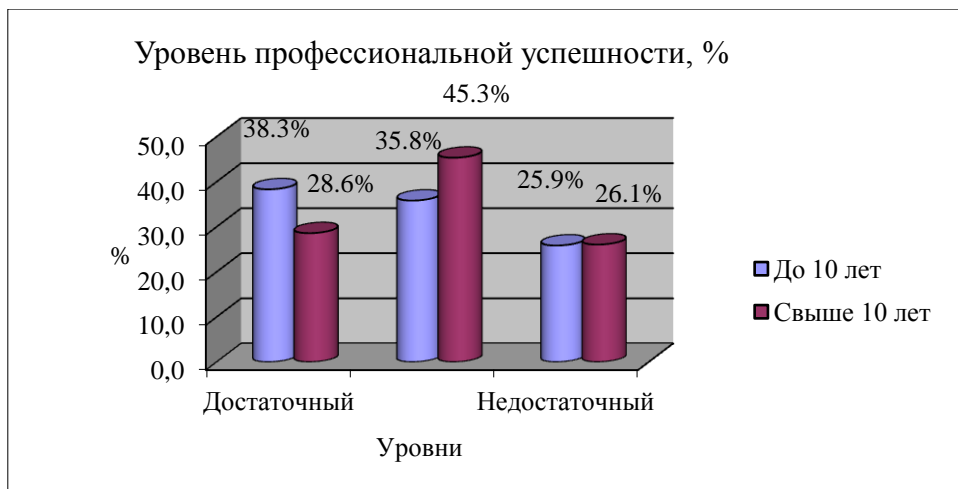


Рис. 9. Уровень профессиональной успешности педагогов дошкольной образовательной организации

Качественный и количественный анализ результатов исследования уровня профессиональной успешности педагогов МБДОУ 307 сада позволил выявить следующие тенденции:

- установлено, что педагоги со стажем трудовой деятельности менее 10 лет, в большинстве ориентированы в трудовой деятельности на личную и общественную значимость этой деятельности, достижения в ней результатов, они в большей степени склонны к тому, чтобы превзойти в данной деятельности других. У молодых специалистов выражены потребности в достижении, интересной работе и самосовершенствовании, то есть данные педагогистремятся занять свое место в коллективе, продемонстрировать свои способности и возможности, зарекомендовать себя как профессионалов. Они полны энтузиазма и инициативы.

- исследование мотивации у педагогов со стажем трудовой деятельности более 10 лет, показало, что у них преобладает ориентация на материальное стимулирование, возможность продвижения по службе, одобрение коллектива, престиж, стремление к тому, чтобы труд приносил пользу, они стремятся к кооперированию своих действий с другими ради

достижения наилучшего результата. Они в большинстве своем ориентированы на стратегию избегания неудач.

- для того чтобы избежать снижения внутренней мотивации и мотивации достижения успеха следует систематически стимулировать профессиональную деятельность, повышать интерес к ней, проводить коррекционную работу по преодолению негативного влияния профессиональной деятельности на личность.

Наблюдаются для всех педагогов и общие тенденции, а именно:

- у педагогов отмечается положительное отношение к самореализации себя в профессиональной деятельности, но оно носит неустойчивый характер, требующий создания условий, направленных на актуализацию желания педагогов повышать уровень своего профессионального и личностного развития;

- готовность педагогов к освоению и реализации современных педагогических технологий отмечается на уровне интереса и не переведена на деятельностный уровень освоения технологии;

Результаты исследования уровня профессиональной успешности показали, что для педагогов МБДОУ № 377 необходимо проведение работы по ее развитию. Это возможно при создании целенаправленной системы методической работы - групповой и индивидуальной.

2.2. Программа сопровождения профессиональной успешности педагога

На данном этапе были определены содержание, методы, формы организации сопровождения профессиональной успешности на основе анализа данных диагностики. При поиске и выборе оптимального варианта сопровождения необходимо учитывать разносторонний характер ее содержания и разнообразие форм и методов работы с кадрами.

Для сопровождения профессиональной успешности педагога была разработана программа «Тьюторское сопровождение профессиональной успешности педагога» на основе методических материалов Международной научно-практической конференции по тьюторскому сопровождению [89].

Цель программы: создание условий для развития заинтересованности педагогов в своей профессиональной успешности.

Задачи программы включают:

1. Разработку семинаров, тренингов, деловых игр, направленных на повышение профессионального мастерства педагогов.
2. Разработку мероприятий, направленных на создании «ситуации успеха» для каждого педагога (мотивация «на успех, к избеганию неудач»).
3. Организацию методических мероприятий по вопросам методической деятельности, демонстрации своих возможностей, предоставлении возможности реализовывать свои идеи: мотивы «Саморазвитие», «Самовыражение», «Самореализация».
4. Организацию педагогов к освоению и реализации современных педагогических технологий

План реализации программы развития профессиональной успешности педагогов (табл. 15).

План реализации программы развития профессиональной успешности педагогов

№ п/п	Мероприятие	Цель, задачи	Тьютор
Задача 1. Разработка семинаров, тренингов, деловых игр, направленных на повышение внутренней мотивации			
1	Практико-ориентированный семинар «Развитие профессиональной мотивации педагогов» (приложение 5)	<p>Цели: подвести к обсуждению структуры деятельностного и личностно-ориентированного и подходов при организации НОД по реализации содержания образовательной программы дошкольного образования в дошкольной образовательной организации, используя современные приемы и технологии творческого решения и мозгового штурма.</p> <p>Задачи:</p> <p>1. Рассмотреть понятие адаптивности с позиции самооценки личностной мотивации на успешность посредством предложенной экспресс-диагностики и подвести к ориентации на достижение цели и успешности в педагогической деятельности.</p> <p>2. Путем обострения противоречий, ведущих к дезадаптации, вывести на творческий поиск прогрессивных путей развития личности способом моделирования и составления алгоритмов и схем от потенциала личностного роста к ценностно-ориентированной деятельности.</p> <p>3. Способствовать целевой установке на совместную творческую деятельность в процессе определения проблем, которые необходимо решать в организации образовательного процесса, через применение теста «Круг, треугольники, квадраты» на определение собственной готовности к совершенствованию.</p>	Методист
2	Тренинг «Осознание профессиональных мотивов» (приложение 6)	<p>Цель: Развитие навыков групповой коллективной работы.</p> <p>Задачи: Прояснение своих мотив и потребностей, развитие самосознания и самоисследование участников, почувствовать собственную ответственность за свои профессиональные мотивы.</p>	Методист

Продолжение таблицы 15

3	Деловая игра «Я профессио- нал» (приложение 7)	<p>Цели: Развитие профессиональной мотивации педагогов дошкольного образования в условиях реализации Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования.</p> <p>Развитие готовности личности педагога к самостоятельной профессиональной деятельности</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Помочь определить уровень своей профессиональной мотивации в условиях реализации ФГОС ДО, сравнить и проанализировать свою конкурентоспособность и профессиональную компетентность. 2. Развивать представления о профессионально значимых качествах. 3. Воспитывать потребность в созидательной деятельности, творчестве, положительное отношение к труду. 	Методист
Задача 2. Разработка мероприятий, направленных на создании «ситуации успеха» (мотивация на успех и избегание неудач)			
4	Психологический тренинг для педагогов «Формула успеха» (приложение 8)	<p>Цели: сплочение педагогического коллектива, развитие коммуникативных навыков, эмоциональной устойчивости, уверенности в себе, доброжелательного отношения друг к другу</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Формирование благоприятного психологического климата 2.Нахождение сходств у участников группы для улучшения взаимодействия между ними 3.Развитие умения работать в команде 4. Сплочение группы 5.Осознание каждым участником своей роли, функции в группе, повысить коммуникативные навыки педагогов 4.Повысить настрой на удачу, добро счастье и успех. 	Педагог-психолог

Продолжение таблицы 15

5	Деловая игра «Психолого-педагогические условия создания ситуации успеха» (приложение 9)	Цель: содействие формированию у педагогов потребности использования в своей работе принципа «Успех порождает успех» Задачи: 1. Содействовать повышению профессиональной компетентности педагогов. 2. Систематизировать приемы и методы создания ситуации успеха на занятии. 3. Проанализировать методы и приёмы создания ситуации успеха.	Педагог-психолог
6	Тренинг «Ключи к успеху» (приложение 10)	Задачи: 1. Определить ключевые позиции на пути личностного роста. 2. Способствовать освоению активной позиции самопознания и самодиагностики. 3. Развивать осознанное стремление к успеху и преодолению профессиональных затруднений.	Методист
7	Тренинг «Тропинка к своему я» (приложение 11)	Цель: Создание условий для сохранения и поддержания психологического здоровья педагогов Задачи: 1. Обучение положительному самоотношению и принятию других людей; 2. Обучение рефлексивным умениям; 3. Развивать потребность в саморазвитии	Педагог-психолог
Задача 3. Организация методических мероприятия по вопросам методической деятельности, демонстрации своих возможностей, предоставлении возможности реализовывать свои идеи: мотивы «Саморазвитие», «Самовыражение», «Самореализация», «Самооценка»			
8	Деловая игра по теме: «Самовыражение – важный этап для профессионального успеха» (приложение 12)	Цель: дать понятие об образованном человеке, обладающем качествами, способствующими продвижению к жизненному и профессиональному успеху. Задачи: Создать условия для стимулирования дошкольников и взрослых к самообразованию и саморазвитию. Создать условия для творческого самовыражения всех участников образовательного процесса.	Педагог-психолог
9	Консультация по теме: «Организация работы по самообразованию педагогов ДОУ»	Цель: Проанализировать методические рекомендации по составлению плана работы по самообразованию	Методист

		Задачи: 1. Дать рекомендации по выбору тематики самообразования в зависимости от стажа и опыта работы. 2. Ознакомить с содержанием и методикой составления индивидуального плана и общего плана работы по самообразованию 3. Дать рекомендации по проведению педагогами процедуры самоанализа	
8.	Самооценка педагога: составление портфолио	Цель: проанализировать результаты профессиональной деятельности с тем, чтобы сделать определённые выводы о дальнейшем продвижении в профессии - профессиональной карьере Задачи: 1. Определить методологические основания для создания и использования портфолио как формы самооценки воспитателя ДОУ; 2. Установить единые подходы к определению сущности, структуры, параметров оценки деятельности педагога ДОУ в Портфолио; 3. Определить процедуры оценки результатов педагогической деятельности педагога ДОУ; 4. Создать модель способов фиксации достижений воспитателей ДОУ	

Все формы сопровождения можно представить в виде двух взаимосвязанных групп: групповые формы (практикумы, семинары, творческие микрогруппы, консультации, работа по единым методическим темам, деловые игры, тренинги и т.д.); индивидуальные формы методической работы (стажировка, самообразование, собеседования, индивидуальные консультации, составление портфолио и т.д.) [25].

Реализуя первую задачу программы сопровождения, особое внимание уделялось вовлечению педагогов в активную учебно-познавательную деятельность.

Семинары-практикумы дали возможность педагогам проявить определенный уровень самостоятельности и творчества при подготовке,

подборе материалов, представлении своих знаний и представлений по теме. В ходе семинаров были использованы такие активные формы работы как диспуты, дискуссии, анализ педагогических ситуаций, деловые игры и так далее.

Реализация второй задачи была реализована с помощью тренинговых занятий, направленных на улучшение психологического самочувствия педагогических работников, обучению их технике саморегуляции повышению стрессоустойчивости, формированию установок на успех, избегание неудач.

Был разработан и реализован специальный цикл тренингов по образованию команды и работе в команде.

В рамках третьей задачи были проведены методические мероприятия в виде деловой игры, «круглого стола», консультации, которые предполагали деятельность педагогов по профессиональному саморазвитию.

Значимым направлением работы педагогов стала презентация их достижений - презентация портфолио.

Остановимся подробнее на такой форме как портфолио педагога – «досье успехов», в котором отражается все важное, интересное и достойное из того, что происходит в его профессиональной жизни.

Основная задача портфолио – нацелить педагога на развитие профессиональных качеств и повышение квалификации, а значит способствовать росту профессиональной успешности [92].

Главное назначение портфолио – демонстрация наиболее значимых результатов практической деятельности для оценки профессиональной компетенции педагога. Портфолио предоставляет возможность педагогу проанализировать, обобщить и систематизировать результаты своей работы, объективно оценить свои возможности и спланировать действия по преодолению трудностей и достижению более высоких результатов.

По содержанию можно выделить несколько видов портфолио:

– аттестационное портфолио, отражающее результаты

педагогической деятельности воспитателя дошкольной образовательной организации за межаттестационный период;

- накопительное портфолио, содержащее сведения обо всех результатах педагогической деятельности педагога (результаты мониторинга, повышение квалификации, участие в конкурсах и т.д.);

- тематическое портфолио, формирующееся в процессе изучения некоторой образовательной области или большой темы;

- проблемное портфолио, содержащее сведения по актуальным для педагога проблемам [92].

В зависимости от оформления портфолио воспитателя детского сада могут быть:

- печатными,
- электронными.

По времени создания портфолио воспитателя детского сада делятся на:

- краткосрочные (проблемные),
- среднесрочные (тематические),
- долгосрочные (аттестационные, накопительные).

От вида и задач портфолио зависит его структура.

Основными подходами к разработке и ведению портфолио являются:

1. Компетентностный подход (оценка по результатам реализации педагогом основных профессиональных функций и компетенций);

2. Деятельностный подход (оценка по выполнению основных видов деятельности: воспитательно-образовательной, здоровьесберегающей, методической, инновационной, педагогической);

3. Системный подход (оценка уровня совокупности профессиональных достижений: структурный анализ, способствующий выявлению системообразующих связей и отношений, определению внутренней организации портфолио педагога; функциональный анализ, позволяющий раскрыть функции портфолио в целом и отдельных его компонентов)[92].

Основными принципами формирования и ведения портфолио являются:

1. Принцип непрерывности: заключается в постоянном систематическом последовательном пополнении портфолио;
2. Принцип интеракции: заключается в обеспечении с субъектами образовательного пространства эффективной обратной связи;
3. Принцип диагностико-прогностической направленности: заключается в отражении состояния профессионального роста педагога, наличия параметров профессиональной деятельности;
4. Принцип научности: заключается в обосновании целесообразности построения портфолио на базе системного, компетентностного и деятельностного подходов);
5. Принцип индивидуально - дифференцированной направленности: предполагает оценку профессионализма педагога в соответствии с требованиями результативности дошкольной образовательной организации. [80].

Требования к оформлению портфолио:

- систематичность и регулярность самомониторинга (сбор и наполнение материалов в соответствии с разделами портфолио педагог осуществляет в течение всей своей деятельности.);
- целостность, тематическая завершенность представленных материалов;
- аккуратность и эстетичность оформления;
- собранные материалы датируются, разбиваются на разделы, которые озаглавливаются.

Существуют различные подходы к построению портфолио педагогов. Рассмотрим наиболее оптимальную структуру портфолио воспитателя дошкольной образовательной организации, которая состоит из следующих разделов:

1. Визитная карточка воспитателя.

В разделе обязательно содержится такая информация о воспитателе,

как:

- фамилия, имя, отчество воспитателя, год рождения – фото;
- сведения об образовании (копии дипломов об окончании учебных заведений);
- данные о трудовом и педагогическом стаже;
- копия аттестационного листа о присвоении категории.

Все копии должны быть заверены заведующим дошкольной образовательной организации.

2. Портрет.

В этом разделе:

- характеристика, подписанная заведующим дошкольной образовательной организации, в которой характеризуются профессиональные и деловые качества воспитателя, возможности повышения профессионального уровня, активное участие в жизни детского сада;
- творческая работа, в которой в свободной форме рассказывается о мотивационном выборе профессии, излагаются перспективы профессиональной деятельности.

3. Профессиональные достижения.

В зависимости от вида портфолио в данный раздел обязательно включаются такие материалы, как:

- конспекты открытых просмотров непосредственно-образовательной деятельности, праздников, развлечений, выставок, КВН-ов и других видов деятельности;
- индивидуальный план по самообразованию с описанием темы, содержания, списка литературы для изучения, этапов и сроков осуществления;
- творческие отчёты об опыте работы в виде рефератов, докладов, сообщений, презентаций и т.д.;
- тематические и перспективные планы воспитательно-

образовательной работы;

- тексты сообщений и других материалов, которые подтверждают участие воспитателя в городских методических объединениях, семинарах и т.д.; статьи, опубликованные в периодической печати, в сети Интернет (с указанием названия издания, сайта);

- тема и описание проектной деятельности, изготовленные дидактические пособия и материалы;

- разработки планов работы с семьёй, анкетирование родителей и другие формы взаимодействия;

- фотографии, аудиоматериалы и видеозаписи различных форм совместной деятельности воспитателя с детьми [92].

Для аттестационного портфолио воспитателя детского сада подбирают материал за период 1-5 лет.

Для накопительного портфолио воспитателя детского сада – независимо от временного промежутка.

Для тематического портфолио берётся материал только по конкретной теме.

Для проблемного портфолио – материал по узкой проблеме.

4. Достижения воспитанников.

К материалам настоящего раздела можно отнести:

- данные диагностики уровня развития детей (в сравнении);
- копии грамот за призовые места воспитанников и копии сертификатов об участии воспитанников в конкурсах, спортивных и других творческих мероприятиях (с указанием уровня мероприятия);

- результаты продуктивной деятельности детей.

5. Подтверждающие документы.

Здесь воспитатель размещает:

- сведения о курсах повышения квалификации, профессиональной переподготовке или дополнительном образовании (копии документов);

- копии все полученных наград, грамот, благодарственных писем;
- сертификаты об участии в различных профессиональных и творческих конкурсах;
- справка, которая подтверждает использование современных образовательных технологий воспитателем (заверенная заведующим дошкольной образовательной организации).

6. Экспертные оценки, отзывы, рекомендации.

В данном разделе помещают результаты аттестаций, отзывы родителей о работе воспитателя, отзывы и рекомендации коллег [92].

При составлении портфолио воспитателя детского сада в конце каждого раздела указывается список используемой литературы.

Положение о портфолио воспитателя детского сада, наполнение видами материалов его содержания разрабатывается педагогическим коллективом в соответствии с Законом РФ № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [90] и принимается на педагогическом совете.

Таким образом, портфолио педагога - это не только способ фиксирования, накопления материалов, демонстрирующих, уровень профессионализма педагога, уровень подготовленности педагога, уровень его активности, как на работе, так и в общественной жизни образовательного учреждения, города и т.д.

Презентация портфолио. Презентация - это итог работы, она должна быть продумана в соответствии с видом и целью. Это может быть защита материалов, выступление на методическом объединении презентация портфолио может проходить в виде выставки учебно-методических материалов, доклада, сопровождаемого компьютерным показом с помощью мастера PowerPoint, слайд-шоу.

Цель презентации это не сокращенное изложение разделов портфолио, а представление основных результатов проделанной работы за определенный период времени. Показатели качества презентации: соответствие содержания презентации содержанию портфолио; выделение основных результатов

деятельности педагога; качество изложения материала [78].

Таким образом, целенаправленно организованная система работы способствовала повышению профессиональной успешности педагогических работников, позволила им проявить способности внедрять инновационные процессы в практику работы, достигать новых образовательных результатов. Работа по сплочению коллектива дала возможность педагогам полнее раскрыть свой творческий потенциал, повысить активность, инициативность, чувство ответственности за результаты своей деятельности. В целом, программа позволила повысить внутреннюю мотивацию, мотивацию успеха, добиться успехов в саморазвитии.

Во второй главе исследования раскрыты содержание и этапы практической работы по сопровождению профессиональной успешности педагогов дошкольной образовательной организации на основе тьюторской программы.

1. Практическая работа по сопровождению профессиональной успешности педагогов дошкольной образовательной организации включает три этапа, на каждом из которых решались определенные задачи, подбирались и использовались соответствующие методы исследовательской работы, проводился анализ результатов.

2. Были выделены показатели профессиональной успешности педагогов дошкольной образовательной организации и подобраны соответствующие методики для их исследования. В частности в соответствии с квалификационными и содержательными показателями исследовались личностные (мотивационно-ценностные) компоненты: направленность мотивации педагогов (тест: методика К. Замфир в модификации А. Реана), мотивация к успеху (тест: Интерпретация методики «Мотивация к успеху» Т. Элерса), стремление к саморазвитию, самосовершенствованию в педагогической деятельности (тест «Диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности» Л.Н. Бережновой),

мотивационная готовность к использованию современных педагогических технологий (Самоанализ: «Готовность педагогов к освоению современных педагогических технологий» на основе диагностики А.А. Майера «Мотивационная готовность»)

3. Было проведено диагностическое исследования уровня профессиональной успешности в соответствии с показателями и использованием различных методик. Было установлено, что у основной части педагогов отмечается положительное отношение к самореализации себя в профессиональной деятельности, но оно носит неустойчивый характер, требующий создания условий, направленных на актуализацию желания педагогов повышать уровень своего профессионального и личностного развития, готовность педагогов к освоению и реализации современных педагогических технологий отмечается на уровне интереса и не переведена на деятельностный уровень освоения технологии.

4. Была разработана программа сопровождения профессиональной успешности педагога. В программе представлены различные формы и методы, направленные на повышение профессионального мастерства педагогов, на создание «ситуации успеха» для каждого педагога (мотивация «на успех, к избеганию неудач»), организацию методических мероприятий.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Данная работа посвящена проблеме профессиональной успешности педагогов дошкольных образовательных организаций.

Исследование профессиональной успешности педагогов дошкольной образовательной организации является актуальной проблемой, т.к. это способствует профессиональному росту и саморазвитию педагога, развитию конкурентоспособности педагогических работников, включению внутренней и внешней мотивации деятельности, а также взаимной мотивации участников.

Результаты проведенного исследования позволяют сделать следующие выводы:

1. Профессиональная успешность педагога дошкольного образования – это субъектно-личностное состояние, характеризующееся проживанием личностных достижений в педагогической деятельности, возникающее на ценностной основе стремления к результативности педагогического труда.

2. Сопровождение профессиональной успешности педагогов дошкольного образования многоплановый процесс, который формирует способность к самоуправлению в педагогической деятельности, саморазвитию и самосовершенствованию; коммуникативные способности; динамическое развитие творческого потенциала; готовность к повышению уровня профессиональной и эмоциональной устойчивости.

3. Определены факторы успешности педагога дошкольной образовательной организации, которые включают: личностный компонент (мотивацию, ценностно-смысловое содержание профессиональной деятельности, профессиональное мышление; эмоционально-волевая сфера; рефлексивные способности; креативность и творческий подход к выполнению профессиональных обязанностей); когнитивный компонент (академические, методические, психолого-педагогические, научные и правовые знания); деятельностный компонент (проектировочные,

организаторские, коммуникативные, диагностические, информационные, научно-исследовательские, здоровьесберегающие умения).

4. Разработана программа тьюторского сопровождения профессиональной успешности педагогов дошкольной образовательной организации, включающая целевой, содержательный, деятельностный компоненты, обеспечивающая непрерывный характер работы с педагогами дошкольной образовательной организации.

5. В ходе исследования определен инструментарий для изучения профессиональной успешности педагогов дошкольной образовательной организации, выделен комплексный показатель уровня профессиональной успешности (достаточный, допустимый и недостаточный уровни).

6. Исследуя проблему сопровождения профессиональной успешности педагогов в условиях дошкольной образовательной организации, можно утверждать что, для управления этим процессом требуется система методической работы. Эта система представлена в виде программы тьюторского сопровождения и состоит из активных способов обучения, деловых игры, тренингов, практических семинаров, которые способствуют активизации мышления и поведения участников программы.

8. Система методических мероприятий в рамках программы предполагает высокую степень вовлечения педагогов в процесс игры, практических семинаров и тренингов, обязательное взаимодействие участников между собой и с материалами мероприятий. При этом профессиональная успешность педагогов развивается одновременно с полученными знаниями, умениями и навыками в ходе практической деятельности.

Проведенное исследование подтвердило, что профессиональная успешность педагогов дошкольной образовательной организации обусловлено требованиями к совершенствованию их профессиональной компетентности.

Данная работа не решает всех вопросов, связанных с сопровождением

профессиональной успешности педагогов дошкольного образования. Выводы, полученные в ходе исследования, не претендуют на окончательное решение рассматриваемой проблемы. Ее разработка может быть продолжена в аспекте изучения когнитивного и деятельностного компонентов профессиональной успешности педагогов дошкольной образовательной организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адлер, А. Практика и теория индивидуальной психологии [Текст]: Пер. с нем. / А. Адлер; Вступ. ст. А. М. Боковикова.–М.: Фонд «За экономическую грамотность», 1995. – 22 с.
2. Аминов, Б. Г. Задатки, способности и одаренность учителя [Текст] / Б.Г. Аминов// Мир психологии. –1997. – №2. – С. 144-156
3. Андропова, Т. Д. Формирование у будущих учителей умения анализировать педагогические явления [Текст] / Т. Д. Андропова // Формирование личности учителя в системе высшего педагогического образования. М., 1979. С. 36-46.
4. Антопольская, Т. А. Методологические основания развития организационной культуры учреждения дополнительного образования детей [Текст] / Т. А. Антопольская, А. Н. Ходусов // Ярославский педагогический вестник. – 2013. – № 4. – Том II. – С. 178-182.
5. Асмолов, А. Г. Психология личности [Текст] / А. Г. Асмолов. – М.: Изд-во МГУ, 1990. – 367с.
6. Аткинсон, Дж. Теория о развитии мотивации [Текст] / Дж. Аткинсон.– М., 1996.
7. Атмахова, Л. Н. Организация деятельности методической службы как условие развития профессиональной компетентности педагогов ДОУ [Текст]: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.07 / Л. Н. Атмахова; Ур. гос. пед. ун-т.. – Екатеринбург, 2006, 21 с.
8. Белухин, Д. А. Педагогическая этика: желаемое и действительное. / Анализ сущности и содержания общепринятых понятий педагогической этики [Текст] / Д. А. Белухин. – М.: Московский психолого-социальный институт. 2007. - 128 с.
9. Бережнова, О. В. Проблема стандартизации профессиональной деятельности педагога дошкольной организации [Текст] / О. В. Бережнова // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2013.– № 9.– С.

40–50.

10. Богдан, Н. Н. Управление карьерой [Текст] : учеб. пособие / Н. Н. Богдан. – Новосибирск: СибАГС, 2009. – 144 с.

11. Болотина, Г. К. Этика профессионального успеха [Текст] / Г. К. Болотина. – Тюмень: ТюмГНГУ, 1998. – 56 с.

12. Бондаревская, Р. С. Педагогическое проектирование в контексте инновационной образовательной деятельности [Текст] / Р. С. Бондаревская // Академический вестник Института образования взрослых Российской академии образования / Человек и образование. – 2009. – № 3 (20). – С. 94-96.

13. Бодров, В. А. Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход [Текст] / В.А. Бодров. – М: Изд-во Института психологии РАН, 2004 - 390 с.

14. Боулдинг, К.Э. Экономическая наука и социальные системы [Текст] / К.Э. Боулдинг // Панорама экономической мысли конца XX столетия. В 2-х томах – СПб.: Экономическая школа, 2002 – Т.2. – С. 907-927.

15. Бровор, Е. А. Профессиональное саморазвитие педагогов ДООУ в современном образовательном пространстве [Электронный ресурс] // Молодежь и наука: сборник материалов X Юбилейной Всероссийской научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых с международным участием, посвященной 80-летию образования Красноярского края. Красноярск: Сибирский федеральный ун-т, 2014. / Е. А. Бровор. URL: <http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2014/directions.html> (дата обращения: 10.06.2017)

16. Былкина, Т. Г. Теоретические подходы к пониманию и диагностике успешности педагогической деятельности [Электронный ресурс] / Т. Г. Былкина, Е. И. Пустобаева // Научное сообщество студентов XXI столетия. гуманитарные науки: сб. ст. по мат. XIX междунар. студ. науч.-практ. конф. № 4(19). URL: [http://sibac.info/archive/guman/4\(19\).pdf](http://sibac.info/archive/guman/4(19).pdf) (дата обращения: 10.06.2017)

17. Варданян, Ю. В. Строение и развитие профессиональной

компетентности специалиста с высшим образованием (на материале подготовки педагога и психолога) [Текст]: автореферат дис. д-ра пед. наук: 13.00.01 / Ю. В. Варданян: Моск. гос. пед. ун-т.– М. 1999. – 40 с.

18. Вебер, М. Протестантская этика и дух капитализма. Избранные произведения [Текст] : пер. с нем. / М. Вебер; сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова; предисл. П.П. Гуйденко.– М.: Прогресс, 1990.

19. Гарднер, Говард. Структура разума: теория множественного интеллекта [Текст] / Говард Гарднер.– М.: ООО «И. Д. Вильямс», 2007.– 512 с.

20. Гоноболин, Ф. Н. Книга об учителе [Текст] / Ф.Н. Гоноболин.– М., 1965.

21. Давыдова, О. И. Тьюторское сопровождение самообразования педагога ДОУ [Текст] / О. И. Давыдова, А. А. Майер // Управление ДОУ.– 2015. – № 1. – С. 92-99.

22. Даль, В. И. Толковый словарь живого великорусского языка. Т. 4. [Текст] / В. И. Даль.– М.: Русский язык, 1980.– 683 с.

23. Деменева, О. М. Модель формирования социально-профессиональной мобильности студентов [Текст] / О. М. Деменева // Профессиональное образование. Столица.- 2008.– №9.– С. 26-27.

24. Деркач, А. А. Акмеологические основы развития профессионала [Текст] / А. А. Деркач. – М.: Изд-во МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЕК», 2004. –752 с.

25. Долгова, Л. М. Нормативно-правовое оформление деятельности тьютора в образовательном учреждении [Текст] / Л. М. Долгова // Организация тьюторского сопровождения в образовательном учреждении: содержание, нормирование и стандартизация деятельности тьютора: материалы Всероссийского научно-методического семинара. – М.: АПКиП, 2009. – 206 с.

26. Домашкина, А. В. Успешность и карьера: перспективы на развитие педагога [Электронный ресурс] / А. В. Домашкина. URL: <https://pedportal.net>

27. Дружилов, С. А. Обучение и стадии профессиональной компетентности [Текст] / С. А. Дружилов // Непрерывное образование как условие развития творческой личности: сб. по мат-лам фестиваля педагогического творчества, Новокузнецк, 28-29 августа 2000 г. – Новокузнецк: ИПК, 2001.– 174 с.

28. Дубцова, М. В. Эффективные формы методической работы с педагогами в режиме развития [Текст] / М. В. Дубцова // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы VI Междунар. науч. конф. г. Уфа, март 2015 г.– Уфа: Лето, 2015. – С. 54-57.

29. Ерофеева, Е. В. Факторы профессионально-педагогической успешности [Текст] : Дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Е. В. Ерофеева; Мордовский гос. пед. ин-т им. Е.В. Евсевьева. – Саратов, 2001.– 208 с.

30. Жалагина, Т. А. Профессионально направленное развитие мотивационной сферы преподавателя вуза как фактор преодоления социальных рисков [Текст]: материалы международной научно-практической конференции «Социальные риски в современном поликультурном обществе: психологические и педагогические аспекты», Тверь, ТвГУ, 2008 г. / Т. А. Жалагина.– Тверь, 2008.– С. 128-134

31. Жемухова, Л. З. Успешность учителя как педагогическая проблема [Текст] / Л. З. Жемухова // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2009.–№ 109. – С. 103-107

32. Зеер, Э. Ф. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход [Текст] / Э. Ф. Зеер., А. М. Павлова – М.: МПСИ, 2005. – 196 с.

33. Зимняя, И. А. Педагогическая психология: Учебник для вузов [Текст] / И. А. Зимняя. – 2-е изд.– доп., исп. и перераб. – М.: Издательская корпорация «Логос», 2000. – 384 с.

34. Зомбарт, В. Избранные работы [Текст] / В. Зомбарт.– М.: Изд. дом «Территория будущего», 2005.– 344 с.– (Серия «Университетская библиотека

Александра Погорельского»).

35. Иваницкий, В. Г. Почему смеялась рыба? Основной вопрос философии [Текст] / В. Г. Иваницкий // Знание-Сила.–1993. – №2 – С.14.

36. Исаев, И. Ф. Теория и практика формирования профессионально-педагогической культуры преподавателя высшей школы [Текст] / И. Ф. Исаев. – Москва-Белгород, 1993. – 217 с.

37. Каплунович, Т. А. Проектирование этапов повышения квалификации педагога в контексте карьерного развития [Текст] / Т. А. Каплунович, М. В. Александрова, С. А. Тращенко // Человек и образование.– 2012.– № 4(33). С. 10–14.

38. Карпов, А. В. Психология управления [Текст] : моногр. / А. В. Карпов, Н. Г. Терещенко.– Казань: Изд-во Ин-та экономики, управления и права; Таглитмат, 2006.–240 с.

39. Кашкарева, В. Б. Исследование уровней профессиональной успешности педагогов дошкольного образовательного учреждения [Текст] / В. Б. Кашкарева // Северо-Кавказский психологический вестник: Психология образования и педагогическая психология. – 2013.– Т.1.– С. 28–32.

40. Кашкарева, В. Б. Особенности формирования профессиональной компетентности воспитателя дошкольного образования [Текст] / В. Б. Кашкарева / Модернизация и перспективы развития современного общества: социально-экономические и историко-правовые проблемы. Материалы VI Межрегиональной научно-практической конференции. – Элиста: Изд-во «НПИ «Джангар», 2011– С. 278-284.

41. Киселева, Н. Л. Психолого-педагогические условия развития профессиональной успешности учителя [Текст] : Дисс. к. психол. н.: 13.00.08 / Н. Л. Киселева; Курский гос. пед. ун-т.– Курск, 2003.–187 с.

42. Климов, Е. А. Психология профессионала [Текст]: Избранные психологические труды / Е.А. Климов. – М.: Просвещение, 2003 – 456 с.

43. Коджаспирова Г. М. Педагогика [Текст] / Г. М. Коджаспирова – М.:

КНОРУС, 2010.– 744 с.

44. Колесникова, И. А. Педагогическое проектирование [Текст] : учеб. пособие для высш. учеб. заведений [Текст] / И. А. Колесникова, М.П. Горчакова-Сибирская; под. ред. И. А. Колесниковой. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 312 с.

45. Коммуникативная компетентность педагога как профессиональный ресурс [Текст] / Т. Н. Щербакова, А. И. Кладько // Государственное и муниципальное управление: ученые записки СКАГС. – 2014. – № 4. – С. 199-204.

46. Краус, М. В. Ситуативные задачи для педагогов [Электронный ресурс] / М. В. Краус. URL: <https://infourok.ru/situativnie-zadachi-dlya-pedagogov-786210.html> (дата обращения: 20.09.2017).

47. Крутецкий, В. А. Основы педагогической психологии [Текст] / В. А. Крутецкий. – М.: Просвещение, 1972. – 253 с.

48. Кузьмина, Н. В. Методы исследования педагогической деятельности [Текст] / Н. В. Кузьмина. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1970.–114 с.

49. Кузьмина, Н. В. Психологическая структура деятельности учителя [Текст] / Н. В. Кузьмина, Н. В. Кухарев.– Гомель, 1976.

50. Кулебякин, Е. В. Психология социальной работы [Текст]: учебное пособие / Е. В. Кулебякин. – Владивосток: ТИДОТ ДВГУ, 2004.– 86 с.

51. Кулюткин, Ю. Н. Ценностные ориентиры и когнитивные структуры в деятельности учителя [Текст] / Ю. Н. Кулюткин, В. П. Бездухов. – Самара: Изд-во СамГПУ, 2002.– 400 с.

52. Курдюкова, Н. А. Социальная успешность личности в контексте общепсихологического знания [Текст] / Н. А. Курдюкова // Актуальные проблемы психологического знания. – 2013.– № 4.– С. 15-20.

53. Куртикова, И. Тренинг: руководство к действию. Теория и практика [Текст] / И. Куртикова, В. Лаврова, В. Ли.– М.: СПИД Фонд Восток - Запад, 2005.– 240 с.

54. Кучерявенко, И. А. Проблема успеха в деятельности психолога [Текст] / И.А. Кучерявенко // Молодой ученый.– 2009.– №4.– С. 208-213.

55. Майер, А.А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДООУ: Методическое пособие [Текст] / А. А. Майер. – М.: ТЦ Сфера, 2012. – 128 с.

56. Малютин, А. А. Конкурсы профессионального мастерства как средство творческой самореализации педагогических работников [Электронный ресурс] / А. А. Малютин // Школьное образование. URL:https://urok.pf/library/konkursi_professionalnogo_masterstva_kak_sredstvo_073000.html (датаобращения: 10.06.2017)

57. Мангейм, К.. Очерки социологии знания: Проблема поколений - состязательность - экономические амбиции [Текст] / К. Мангейм; пер. с англ. Е. Я. Додина. – М. : ИНИОН РАН, 2000. – 162 с.

58. Маркова, А. К. Психология профессионализма [Текст] /А. К. Маркова. – М.: Междунар. гуманит. фонд «Знание», 1996.– 312 с.

59. Маслоу, А. Г. Мотивация и Личность [Текст]: пер. с англ. / А. Г. Маслоу. – Спб: Евразия, 2001. – 319 с.

60. Митина, Л. М. Формирование профессионального самосознания личности учителя [Текст] / Л. М. Митина // Вопросы психологии.– 1990. – №3. – С. 58–63.

61. Михайлов, В. В. Методы имитационного моделирования в повышении квалификации педагогов интернатного учреждения [Текст] / В. В. Михайлов // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. Педагогика и психология, теория и методика обучения.– 2007.– № 40.– С. 460-464.

62. Морозова, В. Е. Проблемы профессиональной компетентности педагогов дошкольных образовательных учреждений [Текст] / В. Е. Морозова // Актуальные проблемы переподготовки и повышения квалификации кадров в условиях обновления образовательной практики. – Барнаул, 1999. - С. 116-117.

63. Немов, Р. С. Психологический словарь [Текст] / Р. С. Немов.– М.: Владос, 2007.–560 с.
64. Нефедова, Н. И. Социальные представления об успехе [Текст] / Н. И. Нефедова // Вестник ВолГУ.– 2003.–№5.– С. 141–147.
65. Нижнева, Н.Н., Условия и факторы успешной педагогической деятельности [Электронный ресурс] / Н.Н. Нижнева, Н.Л. Нижнева-Ксенофонтова, В.А. Ксенофонтов / Белорусский государственный университет. URL: <http://elib.bsu.by>(дата обращения: 27.09.2017).
66. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка: Ок. 100 000 слов, терминов и фразеологических выражений [Текст] / С. И. Ожегов; Под ред. проф. Л. И. Скворцова. – 28-е изд. ,перераб. – М.: ООО «Издательство «Мир и Образование»: ООО «Издательство Оникс», 2012. –1376 с.
67. Орлов, А. А. Введение в педагогическую деятельность. Практикум [Текст]: Учебно-методическое пособие для студентов высших педагогических учебных заведений / А. А. Орлов – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 256 с.
68. Особенности мотивации персонала в дошкольном образовательном учреждении [Электронный ресурс] // Ассоциация творческих педагогов России. 2016. URL: <https://educontest.net/ПРО> (дата обращения: 10.06.2017).
69. Пашкевич, Т. Д. Сопровождение профессионального развития педагогов ДОО в условиях реализации ФГОС ДО: программа [Электронный ресурс] / Т. Д. Пашкевич. URL: detskisadik.ucoz.ru/2015/avgust/programma_soprovozhdenija_samorazvitija_pedagogov.docx (дата обращения: 10.10.2017)
70. Поваренков, Ю. П. Оценка эффективности педагогической деятельности: учеб. пособие [Текст] / Ю.П. Поваренков, Ю.Н. Слепко. – Ярославль: Яросл. гос. пед. ун–т им. К. Д. Ушинского. Изд-во 2011.–166 с.
71. Полетаева, Н. М. Стажировка молодых педагогов как условие становления профессиональной зрелости: монография [Текст] / Н. М. Полетаева, Е. А. Родина, И. А. Сиялова [и др.].– СПб.: ЛГУ им. А. С. Пушкина, 2014. – 329 с.

72. Полетаева, Н. М. Условия профессиональной успешности молодого педагога [Текст] / Н. М. Полетаева // Царскосельские чтения. – 2013. – № 4. – С. 119 -125.

73. Поляков, С.Д. Психопедагогика воспитания и обучения. Опыт популярной монографии [Текст] / С. Д. Поляков. – М.: Новая школа, 2003. – 304 с.

74. Постановление Правительства РФ от 23 мая 2015 г. № 467 «О Федеральной целевой программе развития образования на 2016-2020 годы» (ред. от 27.04.2016) [Электронный ресурс]. URL: http://минобрнауки.рф/документы/5930/файл/4787/FCPRO_na_2016-2020_gody.pdf (дата обращения: 25.10.2017)

75. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» [Электронный ресурс] / СПС КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/30085.html> (дата обращения: 10.06.2017).

76. Пряжников, Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения [Текст] / Н. С. Пряжников. – М.: Московский психолого-социальный институт, 2002. - 400 с.

77. Развитие внутренней мотивации педагогов ДОО к эффективному овладению проектированием образовательного процесса [Текст]: методическая разработка / авт. сост. Д. О. Собянина [и др.]. – Иркутск, 2016. – 158 с.

78. Савина, Л.С. Портфолио как сопровождение профессиональной успешности педагога ДООУ [Электронный ресурс] /Л.С. Савина. URL: <http://vospitateljam.ru/portfolio-kak-soprovozhdenie-professionalnoj-uspeshnosti-pedagoga-dou/> (дата обращения: 28.10.2017)

79. Сборник психологических тестов. Часть III: Пособие [Текст] / Сост. Е. Е. Миронова. – Мн.: Женский институт ЭНВИЛА, 2006. –120 с.

80. Сластенин, В. А. Педагогика: инновационная деятельность [Текст] / В. А. Сластенин, Л. С. Подымова. – М.: Магистр, 1997.– 308 с.
81. Сластенин, В. А. Педагогическая деятельность как творческий процесс [Текст] / В. А. Сластенин // Сибирский педагогический журнал.– 2005. – № 4. – С.3-13.
82. Сорокина, Т. М. Развитие профессиональной компетенции педагога начальной школы в системе высшего и дополнительного профессионального образования / Т. М. Сорокина, С. А. Максимова // Нижегородское образование. – 2013. – № 4.– С. 49-56.
83. Сосланд, А. И. Фундаментальная структура психотерапевтического метода [Текст] / А. И. Сосланд . – М.: Логос. 1999.– 98 с.
84. Субботина, Т. В. Программа тренинговых занятий «Психологическое сопровождение педагогов ДОУ» [Электронный ресурс] / Т. В. Субботина. URL: <https://kopilkaurokov.ru/> (дата обращения: 07.06.2017).
85. Томенко, В. В. Смыслообразующие компоненты понятия «УСПЕХ» [Текст] / В. В. Томенко // Приволжский научный вестник.– 2016 .–№ 1 (53).– С. 129-131.
86. Трайнев, В. А. Учебные деловые игры в педагогике, экономике, менеджменте, управлении, маркетинге, социологии, психологии: методология и практика проведения: учебное пособие [Текст] / В. А. Трайнев. – М.: Владос, 2005 – 303 с.
87. Тьюторское сопровождение индивидуальных образовательных программ на разных ступенях обучения [Текст]: материалы международной научно-практической конференции, г. Пермь, 28-30 марта 2012 г. / под общ. ред. Л. А. Косолаповой; ред. кол.: Т. Я. Шихова, Н. В. Юняева, Т. П. Гаврилова; Перм. гос. гуманит.-пед. ун-т. – Пермь: ПГГПУ, 2012.– 205 с.
88. Фастовцева, Ю. В. Психологические факторы профессиональной самореализации педагогов высшей школы [Текст]: автореф. дис. ... канд психол. наук: 19.00.07 / Ю. В. Фастовцева; Южный федер. ун-т.– Ростов на

Дону, 2013.– 24 с.

89. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (с изм. от 15 сентября 2015 г.) [Электронный ресурс]. URL: <http://минобрнауки.рф/документы/6261> (дата обращения: 10.06.2017)

90. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс] / СПС КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW (дата обращения: 20.06.2017).

91. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность. [Текст] / Х. Хекхаузен.– Том 1. – М.: Педагогика, 1986. – 408 с.

92. Черникова, С. В. Мастер – класс по оформлению портфолио [Электронный ресурс] / С. В. Черникова. URL: <http://dohcolonoc.ru/master-klasy/3818-master-klass-po-oformleniyu-portfolio.html> (дата обращения 15.09.2015).

93. Шаронова, С. А. Социальные технологии: деловые игры: учебное пособие [Текст] / С. А. Шаронова– М.: ПСТГУ, 2013 – 220 с.

94. Шепель, В. М. Человековедческая компетентность – актуальная проблема последиplomного образования педагогов [Текст] / В. М. Шепель; под ред. С. В. Баныкиной. – М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2009.–168 с.

95. Шумакова, К. С. Тьюторинг как форма повышения квалификации педагогов [Текст] / К. С. Шумакова // Педагогическое образование в России.- 2012.– №1.– С. 135-140.

96. Щедровицкий, Г. П. Организационно-деятельная игра как новая форма организации коллективной мыследеятельности / Г. П. Щедровицкий // Методы исследования и диагностики развития международных трудовых коллективов. – М.: ГМНИИПУ, 1983 – С. 153 – 178.

97. Юревич, С. Н. Технология тьюторского сопровождения самообразовательной деятельности педагогов ДОУ [Электронный ресурс] / С. Н. Юревич, Р. Д. Булатова// Материалы VIII Международной

студенческой электронной научной конференции «Студенческий научный форум». URL:<http://www.scienceforum.ru/2017/2234/26295> (дата обращения: 10.10.2017).

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Уральский государственный педагогический университет»
Институт педагогики и психологии детства

ОТЗЫВ

руководителя выпускной квалификационной работы

«Сопровождение профессиональной успешности педагога
дошкольной образовательной организации»

студента *Малковой Екатерины Владимировны*,

обучающейся по ОПОП «Педагогическое образование»

профиль «Управление дошкольным образованием» заочной формы обучения

Исследование выполнено на актуальную для современной системы образования тему, что обусловлено потребностью общества в решении вопросов профессионального развития педагогических кадров, повышении профессионально-педагогической компетентности воспитателей дошкольных образовательных организаций.

Студент при подготовке выпускной квалификационной работы проявил готовность формулировать и ставить задачи своей деятельности. В процессе выполнения квалификационной работы студентом были проанализированы теоретические источники, что позволило сделать обобщение материала по теме исследования; представлена характеристика профессиональной успешности педагога, рассмотрены принципы и формы сопровождения профессионального развития педагога. Студентом самостоятельно выполнено диагностическое исследование. В приложении представлен массивный практический методический материал, который может представлять интерес для практики и может помочь структурировать организационно-методические условия формирования профессиональной рефлексии педагогов.

В процессе написания ВКР студент проявил такие личностные качества, как самостоятельность, заинтересованность, ответственность в работе. Время выполнения этапов исследовательской работы планировалось рационально. Автор систематично консультировался с руководителем, учитывал рекомендации.

Содержание ВКР систематизировано, присутствуют выводы, отражающие основные положения исследования. Автором самостоятельно выполнена опытно-поисковая работа. В процессе работы над темой студент на достаточном уровне продемонстрировал умения делать самостоятельные умозаключения. Однако практическая часть исследования носит описательно-констатирующий характер, диагностический инструментарий не полностью отражает теоретические аспекты, представленные в первой главе. Заключение ВКР соотнесено с задачами исследования и отражает основные итоги работы.

ОБЩЕЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Выпускная квалификационная работа студента Малковой Екатерины Владимировны соответствует требованиям, предъявляемым к квалификационной работе выпускника Института педагогики и психологии детства УрГПУ, и рекомендуется к защите.

Ф.И.О. руководителя ВКР
Должность
Кафедра
Уч. звание
Уч. степень

Сулимова Наталья Петровна
доцент
педагогики и психологии детства
доцент кафедры педагогики и психологии детства
канд. пед. наук

Подпись _____

Дата 10.11.2017

НОРМОКОНТРОЛЬ

ФИО Малкова Екатерина Владимировна
Кафедра ИПД
результаты проверки нормоконтроль пройден

Дата 16.11.2017

Ответственный
нормоконтролер

Дми
(подпись)

Давидова Д.В.
(ФИО)

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

о результатах проверки ВКР системой «Антиплагиат».

На основании контракта с ЗАО «Анти-Плагиат» № 3/5-17 от 09.03.2017 года
«Обеспечение доступа к информации системы автоматизированной проверки
текстов «Антиплагиат» проверена работа студента УрГПУ

ФИО ВКР_2017_Малкова_ЕВ
института/факультета ИПД получены следующие результаты:

Оригинальный текст составляет 63.06%

Дата 16.11.2017

Ответственный
подразделения

Т.В. Никулина
подпись